



**Convention sur l'élimination  
de toutes les formes  
de discrimination à l'égard  
des femmes**

Distr. générale  
29 septembre 1998

Original: français

---

**Comité pour l'élimination de la discrimination  
à l'égard des femmes**

**Examen des rapports présentés par les États parties  
conformément à l'article 18 de la Convention  
sur l'élimination de toutes les formes de discrimination  
à l'égard des femmes**

**Troisième et quatrième rapports périodiques des États parties**

**Belgique\***

---

\* Pour le rapport initial soumis par le Gouvernement belge, voir CEDAW/C/5/Add.53; pour son examen par le Comité, voir CEDAW/C/SR.143 et 146, ainsi que les *Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante-quatrième session, Supplément No 38 (A/44/38)*, par. 266 à 312. Pour le deuxième rapport périodique soumis par le Gouvernement belge, voir CEDAW/C/BEL/2; pour son examen par le Comité, voir CEDAW/C/SR.300 et 301, ainsi que les *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante et unième session, Supplément No 38 (A/51/38)*, par. 164 à 196.





**La Belgique présente un double rapport, portant sur la période 1989-1997, laquelle peut être caractérisée à la fois par une prise de conscience accrue des objectifs à atteindre en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, par le développement de politiques intégrées et par la mise en place de structures nouvelles, tant au niveau politique qu'administratif, reflétant le caractère fédéral de l'Etat Belge.**

**Ainsi, le présent rapport fait-il place aux initiatives des différents pouvoirs (fédéral, communautaire et régional) que celles-ci soient conjointes, partagées ou spécifiques, reflétant ainsi l'accent particulier mis par chacun d'entr'eux sur l'un ou l'autre aspect de ses compétences de la politique pour l'égalité entre hommes et femmes auquel il accorde priorité.**

## **ARTICLE 1.**

La Constitution belge stipule dans ses articles fondamentaux que tous les Belges sont égaux devant la loi (art. 10) et que tous les pouvoirs émanent de la Nation (art. 33). La liberté individuelle des citoyens est garantie et la norme veut qu'il n'y ait aucune discrimination entre eux (art. 11 et 12).

Dans la Constitution la seule disposition discriminatoire qui existait à l'égard des femmes figurait à l'ancien article 60, à savoir :

art. 60 - "Les pouvoirs constitutionnels du Roi sont héréditaires dans la descendance directe, ..., de mâle en mâle, par ordre de primogéniture et à l'exclusion perpétuelle des femmes et de leur descendance."

Cette disposition discriminatoire a été supprimée le 21 juin 1991 et la réserve que la Belgique avait émise lors de l'adhésion à la présente convention est donc devenue sans objet.

Cet article est depuis cette date libellé de la manière suivante :

"Les pouvoirs constitutionnels du Roi sont héréditaires dans la descendance directe, ..., par ordre de primogéniture."

## **ARTICLE 2.**

La Belgique poursuit ses efforts soutenus tant pour adapter sa législation aux instruments internationaux qu'elle ratifie que pour traquer toute trace de discrimination tant directe qu'indirecte dans des textes légaux et réglementaires, coutumes ou pratiques.

A cet égard la jurisprudence belge et celle de l'Union Européenne apportent régulièrement un éclairage précieux sur l'interprétation à donner à certaines notions dans les différents domaines couverts par la législation en général et celle traitant de l'égalité entre hommes et femmes en particulier.

Toutefois, nous avons pu constater, tout comme chaque pays oeuvrant à la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes, que même la perfection des textes légaux et réglementaires ne suffit pas à mettre en place l'égalité complète dans les faits. D'autres facteurs tels que l'existence de stéréotypes biaisent les effets des décisions et constituent de multiples freins.

Consciente du poids de ces freins, la Belgique développe une politique alliant des campagnes visant à briser les stéréotypes dans plusieurs domaines, allant du partage des tâches et responsabilités au sein de la famille au rôle des médias, à la mise en place de programme d'actions positives tant dans le secteur public que le secteur privé.

\* **LES MESURES ET DISPOSITIONS LEGALES :**

\* **La Constitution**

L'art. 10 de la constitution (coordonnée au 17.02.1994) dispose : "Il n'y a dans l'Etat aucune distinction d'ordres. Les Belges sont égaux devant la loi; seuls ils sont admissibles aux emplois

civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers".

De plus l'article 11 précise que : "la jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. A cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques".

L'article 23 met l'accent sur les droits économiques, sociaux et culturels.

En effet, il précise que "chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine". Cet article mentionne explicitement les droits suivants :

- 1° le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle;
- 2° le droit à la sécurité sociale, à la protection de la santé et à l'aide sociale, médicale et juridique;
- 3° le droit à un logement décent;
- 4° le droit à la protection d'un environnement sain;
- 5° le droit à l'épanouissement culturel et social.

L'article 24 dispose, quant à lui, que "l'enseignement est libre; toute mesure préventive est interdite; la répression des délits n'est réglée que par la loi ou le décret".

Il ressort de la jurisprudence de la Cour de Cassation que les dispositions constitutionnelles actuelles prohibent toute discrimination fondée sur le sexe. Les garanties offertes par la constitution sont donc effectives.

\* Les lois<sup>1</sup> et décrets

- L'article 47bis de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs (M.B.<sup>2</sup>, 30 avril 1965), introduit par la loi du 16 mars 1971 (M.B., 30 avril 1971) dispose que, en concordance avec l'article 119 du Traité établissant la Communauté Européenne, chaque travailleur peut introduire un recours auprès du tribunal compétent afin de faire appliquer le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins. (Ceci vaut tant pour le secteur privé que pour le secteur public).
- Loi du 4 août 1978 de réorientation économique (M.B., 17 août 1978 et modifiée par la loi du 22 décembre 1989), Titre V "Egalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que l'accès à une profession indépendante".

---

<sup>1</sup> En ce qui concerne la législation et la jurisprudence européennes et nationales, il est utile de signaler l'existence d'une publication du Ministère de l'Emploi et du Travail, Service de l'Egalité des Chances concernant ces matières. Cette publication très complète s'appelle "Egalité entre hommes et femmes - Documentation de base - Edition janvier 1998". La première édition date de 1985, et depuis lors elle est remise à jour chaque année.

<sup>2</sup> M.B. : Moniteur belge

Cette loi constitue la mise en oeuvre dans la législation belge, du principe de l'égalité de traitement tel qu'il est formulé dans les diverses directives européennes (75/117, 76/207, ...) et ceci tant pour le secteur privé que pour le secteur public.

L'article 116 du titre V dispose que, en application de l'article 10 (ancien article 6) de la Constitution, le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes s'applique à l'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle, à l'orientation, à la formation, au perfectionnement et au recyclage professionnels, à l'accès à une profession indépendante ainsi qu'aux conditions de travail.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du titre V peut encourir des sanctions civiles (annulation de la situation discriminatoire, indemnisation, ...), des sanctions pénales (peine d'emprisonnement et/ou amende, ...) ou éventuellement des sanctions administratives (amende administrative). Ceci vaut également pour les dispositions de la Convention collective de travail n° 25.

- La loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis (modifiée par loi du 17 juillet 1997).
- Le décret du 15 juillet 1997 de la Communauté flamande portant instauration d'une représentation plus équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs (M.B. 2/9/1997).

Ce décret introduit un quota de 2/3 pour les personnes du même sexe dans tous les organes consultatifs de la Communauté flamande et de la Région flamande. Une période de transition est prévue jusqu'au 31 décembre 1999. Les organes consultatifs qui, après cette date, ne seront pas constitués conformément au décret, ne pourront plus émettre d'avis valable.

- La loi du 24 mai 1994 visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections (voir article 7).
- Loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Pékin (rapports en annexe 1) (M.B., 31.10.1996).

Elle stipule que le gouvernement doit présenter au Parlement fédéral un rapport annuel sur la politique menée conformément aux objectifs de la Conférence mondiale sur les femmes. Lors de la rédaction de ce rapport, il convient, dans la mesure du possible, de tenir compte également des propositions formulées par le Forum des organisations non-gouvernementales. En outre, les Ministres et Secrétaires d'Etat chargés respectivement de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes et de la coopération au développement doivent également fournir au Parlement fédéral un rapport annuel et spécifique sur leur département, qui évalue les mesures prises.

- Le décret du 13 mai 1997 de la Communauté flamande portant le suivi des résolutions de la Conférence mondiale sur les Femmes qui a eu lieu à Pékin du 4 au 14 septembre 1995 (M.B. 18/6/1997) :

Par analogie avec l'initiative législative au niveau fédéral, il est demandé aux ministres flamands de faire chaque année, pour le 30 septembre, un compte rendu contenant les mesures qu'ils ont prises, dans leur domaine, en application de la Plate-forme d'action de Pékin. Le premier compte rendu, concernant la période 1995-1997 et joint en annexe 2, a été introduit au Parlement flamand dans les délais, pour le 31 décembre 1997 (la date pour le premier compte rendu est une exception).

<sup>3</sup>La résolution du Conseil de la Communauté française du 28 juin 1994 portant assentiment des priorités francophones en matière d'Egalité des Chances entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de la préparation de la Quatrième Conférence mondiale des femmes, des priorités francophones ont été définies à l'issue d'un large processus de consultation Communauté, Région et Milieu associatif. Toutes ces priorités ont reçu l'assentiment du Conseil de la Communauté française de Belgique dans le cadre d'une **Résolution** votée le 28 juin 1994.

**Démocratie paritaire**

Promotion des actions positives dans les organisations sociales, économiques et culturelles et dans les structures politiques pour garantir l'accès des femmes à des sphères de décisions où elles sont sous-représentées.

**Prévention de la précarisation et lutte contre toutes les formes d'exclusion**

Mise en oeuvre rapide et promotion de politiques, dynamiques et contraignantes, indispensables pour garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, et ce, en priorité dans les domaines de l'éducation, de la formation professionnelle, de l'accès à la culture, de la recherche, du développement régional et des politiques de l'emploi. Une attention toute particulière sera réservée au soutien des initiatives visant à favoriser l'émancipation et l'intégration des femmes d'origine étrangère dans un esprit respectant le dialogue interculturel.

**Femmes et prise de décision dans les médias**

Mise en oeuvre de stratégies destinées à faire des médias des ressources utiles dans les domaines de l'égalité des chances, du développement durable et de la paix. Actions positives en vue de permettre à davantage de femmes d'accéder aux niveaux de la création et de la conception des programmes et aux postes de décision qui facilitent l'accès à l'expression.

**Lutte contre toutes les formes de violences envers les enfants et les femmes et soutien des initiatives et des actions des femmes en faveur de la paix**

**Lutte contre la traite des êtres humains, en particulier victimes de l'exploitation sexuelle**

---

<sup>3</sup> L'information des parlementaires en Communauté française : le 15 avril 1997, la Commission des Affaires générales du Parlement de la Communauté française de Belgique a particulièrement consacré son attention au travail réalisé par le Service de l'Egalité des Chances. Celui-ci a été auditionné et a pu remettre aux parlementaires un rapport intitulé : "Priorités, missions, activités et perspectives de travail du Service de l'Egalité des Chances de la Communauté française".

## Promotion de l'éducation à la santé des femmes

Ces priorités constituent encore aujourd'hui le cadre de référence en matière d'Égalité des Chances en Communauté française, notamment pour l'attribution de subventions.

### \* Les Conventions collectives de travail

- Convention collective de travail (C.C.T.) n° 25 du 15 octobre 1975 du Conseil national du Travail relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins. Cette C.C.T., constitue la mise en oeuvre pour ce qui concerne le secteur privé de la directive 5/117/CEE, et a été déclarée d'application générale par l'arrêté royal du 9 décembre 1975 (M.B., 25 décembre 1975). Elle est applicable à tout travailleur salarié, exception faite de ceux travaillant dans le secteur public.

Dans l'article 3 de la C.C.T. n° 25, il est stipulé que : "L'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris, lorsqu'ils sont utilisés, les systèmes d'évaluation des fonctions. En aucun cas, les systèmes d'évaluation des fonctions ne peuvent entraîner de discrimination, ni dans le choix des critères, ni dans leur pondération, ni dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération". Les travailleurs et travailleuses doivent donc recevoir une même rémunération pour un travail "égal" ou de "valeur égale".

Le texte de cette C.C.T. doit être annexé au règlement de travail de l'entreprise.

- L'article 10 de la C.C.T. n° 38 du 6 décembre 1963 du Conseil national du Travail, concernant le recrutement et la sélection des travailleurs est modifié par la C.C.T. n° 38bis du 29 octobre 1991. L'employeur qui recrute ne peut traiter les candidatures de manière discriminatoire. Pendant la procédure, il doit les traiter de manière égale : il ne peut faire de distinction sur base d'éléments personnels lorsque ceux-ci ne présentent aucun rapport avec la fonction à conférer ou la nature de l'entreprise, sauf si les dispositions légales l'y autorisent ou l'y contraignent. Ainsi, l'employeur ne peut en principe faire de distinction basée sur l'âge, le sexe, l'état civil, le passé médical, la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, les convictions politiques ou philosophiques, l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation. Cet article n'a pas de force obligatoire, ce qui implique juridiquement que cette disposition ne peut servir de fondement dans un litige entre un employeur et un travailleur. Toutefois, elle pourrait aider l'argumentation d'un recours judiciaire fondé sur d'autres moyens d'action juridique (comme le titre V de la loi du 4 août 1978 précitée).

### \* Les développements récents au niveau européen :

- ✓ L'article 119 du Traité instituant la Communauté européenne a été modifié à deux reprises. Cet article a, par ailleurs, un effet direct et peut être invoqué par des particuliers contre les employeurs (tant privés que publics).

La première modification a été introduite par l'article 6 du Protocole social qui a complété le texte de l'article 119 de la manière suivante :

"Le présent article ne peut empêcher un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par les femmes ou à prévenir ou compenser des désavantages dans leur carrière professionnelle".

Cette disposition a été approuvée avec le Traité de Maastricht, par la loi du 26 novembre 1992 (M.B., 30.10.1993), et elle est entrée en vigueur le 1er novembre 1993.

La deuxième modification a eu lieu dans le cadre de la Conférence intergouvernementale de révision du Traité de Maastricht qui a abouti au Traité d'Amsterdam. Traités signés respectivement le 7 février 1992 et le 2 octobre 1997.

Au sein de cette Conférence, la discussion a porté sur la problématique de l'égalité entre hommes et femmes, d'une part dans le contexte de l'intégration du Protocole social et d'autre part dans celui de l'intégration des droits fondamentaux dans le Traité de Rome.

Désormais, il est stipulé clairement dans le Traité d'Amsterdam que les actions positives sont autorisées. Elles s'appuient dorénavant sur une base légale renforcée.

En effet, le texte de l'article 119 a été modifié dans le sens suivant par le Traité d'Amsterdam : "Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle".

Ce Traité signé le 2 octobre 1997 fait actuellement l'objet d'une procédure de ratification au niveau des différents Etats membres de l'Union européenne.

- ✓ *Directive 96/97 du Conseil du 20 décembre 1996 modifiant la directive 86/378 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale.*

Celle-ci vise à modifier la directive 86/378 afin de la mettre en conformité avec l'article 119 du Traité CEE, tel qu'il fut interprété par la Cour européenne de Justice (la jurisprudence "Barber"). En vertu de cette interprétation, les régimes de sécurité sociale complémentaires (toutes les formes de pensions d'entreprise) sont un élément du salaire au sens de l'article 119 du Traité de Rome, qui formule le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal entre hommes et femmes. Plus aucune dérogation à ce principe n'est admise en ce qui concerne l'âge de la pension ou la référence à la situation matrimoniale ou familiale, de sorte que les dérogations au principe de l'égalité de traitement et certaines dispositions de la directive 86/378 sont dépassées ou même sans objet.

- ✓ *Directive du Conseil sur la charge de la preuve en cas de discrimination basée sur le sexe.*

Cette directive évoque la notion de charge de la preuve "partagée" : lorsque la partie demanderesse invoque des éléments pouvant laisser présumer une discrimination ou

lorsqu'elle met l'accent sur un régime non-transparent appliqué par la partie défenderesse, cette dernière doit alors prouver que le principe de l'égalité de traitement n'est pas violé ou que la discrimination apparente est due à des facteurs objectifs qui n'ont aucun lien avec une quelconque forme de discrimination basée sur le sexe (la partie demanderesse bénéficiant ici de l'avantage du doute).

La Belgique a toujours adopté une attitude ouverte à l'égard de cette directive sur la charge de la preuve. La proposition initiale de la Commission (1988) fut évoquée, sous la présidence belge, en 1993 et un compromis fut à ce moment trouvé par onze Etats membres sur douze.

Le 15 décembre 1997, le Conseil européen des Ministres du Travail et des Affaires sociales a définitivement entériné les dispositions relatives à la charge de la preuve en cas de discrimination basée sur le sexe. La Belgique prépare déjà la transposition de cette directive en droit belge.

- ✓ *Proposition de directive du Conseil modifiant la directive 76/207 relative à la mise en oeuvre 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.*

Cette proposition de directive n'a qu'un caractère purement interprétatif et ne modifie pas le champ d'application de la directive originelle. L'arrêt "Kalanke" de la Cour européenne de Justice a donné lieu à diverses interprétations qui ont menacé l'efficacité des actions positives. L'objectif principal de la Commission européenne était d'envoyer un message clair et d'ôter tout doute quant à la légitimité des actions positives. La proposition vise à modifier l'article 2, § 4 de la directive 76/207/CEE en ce sens que la disposition autorise explicitement les actions positives qui ne sont pas touchées par l'arrêt de la Cour de Justice.

Les discussions relatives à ce projet de directive ont été suspendues dans l'attente des résultats de la conférence intergouvernementale et des arrêts que la Cour européenne de Justice doit prononcer en réponse aux questions préjudicielles relatives au même contexte (les affaires *Marschall*, C-405/95, *Stadt Dormagen t-Bezirksregierung Düsseldorf*, C-334/96, *Georg Badeck e.a.*, C-158/97).

Entre-temps, la Cour de Justice par sa décision du 11 novembre 1997 dans l'affaire *Marschall* approuve les actions en faveur des femmes dès lors que les droits individuels des hommes sont garantis. Elle a validé le régime (dans un statut des fonctionnaires) qui prévoit des actions positives en faveur des femmes tout en n'excluant pas automatiquement la possibilité pour un homme d'obtenir un poste même dans un secteur où les femmes sont sous-représentées. Une préférence en faveur des femmes dans l'attribution de certains emplois est donc licite, si la possibilité d'une décision différente est sauvegardée.

\* AUTRES MESURES APPROPRIÉES :

- Le Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes

Dans l'accord du gouvernement, celui-ci s'est engagé à promouvoir une présence et une répartition équilibrées des tâches et des responsabilités entre hommes et femmes dans les divers domaines de la vie sociale, économique et politique. Pour soutenir et mettre en oeuvre les lignes de force de cette politique d'égalité des chances, le Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes a été institué par arrêté royal du 15 février 1993 (M.B., 06.03.1993).

Le Conseil (reprenant les anciennes compétences de la Commission du Travail des Femmes et du Conseil de l'Émancipation sociale) a pour mission de contribuer efficacement à l'élimination de toute discrimination directe ou indirecte vis-à-vis des hommes et des femmes et à la réalisation de l'égalité effective entre hommes et femmes. Pour ce faire, le Conseil peut rédiger des rapports, faire des recherches, proposer des mesures légales ou réglementaires, prévoir et distribuer des renseignements et de l'information. Il rédige également des rapports pour le Conseil national du Travail, si celui-ci le demande.

Au sein du Conseil siègent des représentant(e)s des partenaires sociaux (employeurs et syndicats), du Ministre de la Fonction publique, du Ministre de l'Emploi et du Travail chargé de la Politique de l'égalité des chances, des organisations de femmes, des organismes consultatifs compétents dans le domaine de la politique culturelle et des jeunes, des organisations familiales et des partis politiques.

Le Conseil est dirigé par un(e) président(e) assisté(e) par le Bureau. L'arrêté de création donne la possibilité de constituer des commissions afin de traiter un certain nombre de problèmes spécifiques. Le Conseil comprend en outre une Commission Permanente comprenant une section pour les problèmes généraux d'ordre social intéressant les employeurs et les travailleurs du secteur privé et une section pour les mêmes problèmes intéressant le gouvernement et les travailleurs du secteur public.

Les Commissions suivantes ont été actives (ou sont encore actives) au sein du Conseil jusqu'à maintenant : Commission Permanente du Travail, Commission Répartition des Tâches, Commission Sécurité Sociale, Commission Europe, Commission Femmes et Politique, Commission Femmes et Sport, Commission Femmes et Pauvreté, Commission Femmes et Droit.

Outre un certain nombre de communiqués de presse, de points de vue adoptés et la collaboration aux travaux préparatoires de la Quatrième Conférence mondiale sur les Femmes à Pékin, le Conseil a rendu 19 avis (matières diverses), une recommandation (sur la réforme des pensions des travailleurs salariés), un mémorandum au formateur du gouvernement (élections de mai 1995), 8 fiches (sur le point de vue du Conseil sur la sécurité sociale) et diverses publications.

Au mois d'octobre 1997 le premier rapport d'évaluation du premier mandat du Conseil couvrant la période de septembre 1993 à octobre 1997 a été présenté (voir annexe 3).

- A l'initiative de la Ministre belge de l'Emploi et du Travail chargée de la Politique de l'égalité des chances entre hommes et femmes, une Conférence européenne de toutes les femmes ministres des Etats membres du Conseil de l'Europe a été organisée à Bruxelles les 6 et 7 mars 1994. Cette conférence ministérielle avait pour objectif de déterminer des priorités sur la position politique, sociale, économique et culturelle de la femme en Europe dans la perspective de l'an 2000. Les femmes ministres ont proclamé, comme résultat de ce sommet européen, une déclaration de principe en vue de la réalisation d'une égalité effective entre les hommes et les femmes dans l'Europe de demain.
- A l'initiative de la même Ministre s'est tenu le 19 avril 1995 le colloque "D'image en image - Les femmes au travers des médias et de la publicité" (voir détails art. 5.3.).
- Diverses initiatives concernant l'image des femmes dans les médias et la publicité ont été prises ces dernières années en Communauté française. Celles-ci sont présentées dans le développement de l'article 5.
- Les élections sociales de 1995

Les élections sociales précédentes (1991) avaient montré que, par rapport au nombre total de femmes qui travaillent dans les entreprises, il y a peu de candidates et donc peu d'élues. Les organisations syndicales ont donc été incitées à présenter des listes comportant une représentation proportionnelle d'hommes et de femmes. L'arrêté royal qui organise les élections le mentionne explicitement.

Une campagne a été mise sur pied à ce sujet, encadrée par l'administration du Ministère de l'Emploi et du Travail, les employeurs et les syndicats. On a veillé également à informer et à former les représentant(e)s nouvellement élu(e)s.

Le nombre de femmes candidates a encore augmenté par rapport à 1991. Pour les conseils d'entreprise (dans chaque entreprise qui emploie au moins 100 travailleurs), on remarque une légère augmentation, on passe de 25,5 % à 26,4 %. Pour les comités de sécurité d'hygiène (dans chaque entreprise comptant au moins 50 travailleurs), il y a également une légère augmentation des femmes candidates, les chiffres sont passés de 28,7 % à 29,6 %.

Les pourcentages des femmes élues sont plus élevés, ce qui signifie que s'il y a suffisamment de femmes sur les listes, elles seront élues : 28 % des femmes sont élues pour les conseils d'entreprise et 32 % pour les comités de sécurité d'hygiène. Les femmes représentent environ 30 % des membres présents dans des organes de concertation sociale dans les entreprises.

Une étude est actuellement menée par le "Hoger Instituut voor de Arbeid " sur l'efficacité de la campagne publique de 1995 et sur les seuils de sélection des femmes en tant que candidates lors des élections sociales. Les résultats de cette étude seront diffusés sous la forme d'une brochure pratique.

- L'accroissement de la visibilité des femmes

✓ La nécessité de collecter des *données ventilées par sexe* et le manque de statistiques sur les femmes ont été largement soulignés lors de la Conférence mondiale sur les femmes à Pékin. Pour répondre à cette demande deux universités ont été chargées de mener à bien une recherche visant le recensement des données officielles existantes ventilées par sexe et d'élaborer des propositions quant aux données complémentaires nécessaires entre autres pour les domaines suivants : travail, prise de décision, santé, minimex, fiscalité, démographie, ... Les résultats de cette étude (voir annexe 4) devraient permettre l'élaboration d'une stratégie et de recommandations sur la façon de tenir compte des éléments liés au sexe dans les statistiques récoltées dans ces domaines.

✓ *La féminisation des noms de profession, fonction, grade ou titre*

La problématique de la féminisation des noms de profession, fonction, grade ou titre est abordée différemment selon les sensibilités liées à la langue dans laquelle les personnes s'expriment.

En Communauté française, le Décret du 21 juin 1993 vise à féminiser les noms de métier, fonction, grade ou titre dans tous les documents émanant du secteur public ainsi que dans les ouvrages ou manuels d'enseignement, de formation permanente ou de recherche utilisés dans les établissements, institutions et associations relevant de la Communauté française.

Ce Décret répond à l'évolution de la société où les femmes occupent de plus en plus les terrains professionnels et constitue donc un outil de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Diffusée une première fois à 40.000 exemplaires, la brochure explicative a été réimprimée à 50.000 en 1997 (jointe en annexe 5). Chaque agent de l'Administration communautaire dispose d'un exemplaire de ce document accompagné d'une circulaire de la Ministre-Présidente du Gouvernement de la Communauté française recommandant l'application du Décret.

- En Communauté flamande, pour ce qui concerne le néerlandais il n'est actuellement pas donné suite aux propositions de féminisation des dénominations de professions et de fonctions émanant de diverses instances. La "Vlaamse gemeenschap" attend l'avis définitif de la "Nederlandse Taalunie (NTU)"<sup>4</sup>.

L'absence d'un consensus suffisant ne permet pas à l'autorité d'édicter des règles et noms spécifiques ayant force obligatoire.

---

<sup>4</sup> Nederlandse Taalunie = (NTU) = Groupe de linguistes experts chargé de déterminer l'usage correct de la langue néerlandaise et d'en arrêter les règles, ceci suite à la conclusion, en 1980, d'un traité entre la Belgique et les Pays-Bas en vue de promouvoir la langue et les lettres néerlandaises et d'assurer une politique linguistique commune.

La "Taalunie" prépare une publication qui contiendra les éléments suivants :

- 1° un aperçu des tendances linguistiques permettant d'éviter toute discrimination sexuelle dans les textes et l'usage de la langue;
- 2° un aperçu des différentes possibilités offertes par le néerlandais pour éviter toute discrimination sexuelle dans l'usage de la langue;
- 3° un aperçu de toutes les dénominations de fonction et de profession à la fois sous leur dénomination neutre et sous leurs dénominations sexuées (masculine et féminine).

✓ Pour rendre la présence des employées plus visible, la Communauté flamande a rédigé une circulaire (dd. 14.03.1996) qui est destinée à tous les membres du personnel des services de la Communauté flamande et ce, pour les inciter à faire *usage de leur prénom*.

✓ La ministre fédérale chargée de la Politique de l'égalité des chances a fait réaliser et éditer à plusieurs reprises une brochure intitulée "Ne dites pas trop vite ... il n'y a pas de femme" dans laquelle sont répertoriées des centaines femmes et qui est mise à la disposition des journalistes et des institutions (voir détails art. 5.3.).

- Le Conseil de l'Egalité des Chances a organisé une large campagne d'information et de sensibilisation aux apports de l'Union Européenne à l'égalité entre hommes et femmes (1 journée nationale, 10 journées décentralisées dans le pays), sous le titre "l'Europe, un atout pour les femmes". Celles-ci se sont étalées de fin 1994 à fin 1995. A cette occasion, on a exposé les objectifs du Quatrième Programme d'action communautaire (1996-2000) (la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision et la conciliation de la vie professionnelle et familiale) et expliqué la façon d'introduire des projets à la Commission européenne.

Dans ce cadre, on a également constitué un matériel d'information. Celui-ci est mis à la disposition d'un large public dans le but de guider quelque peu les promoteurs potentiels dans l'imbroglio des dispositions financières européennes. Ce matériel est destiné, dans un premier temps, aux conférenciers qui peuvent utiliser ce matériel pour des soirées-information, des journées d'étude, ... Il contient : un film vidéo (introduction préliminaire aux actions de l'Union Européenne en faveur des femmes), une farde de cours (avec transparents) et des informations sur le fond concernant le Quatrième Programme d'action communautaire.

- En communauté française, une collaboration entre la Cellule Fonds Social Européen du Ministère de la Communauté française et le Service de l'Egalité des Chances de la Communauté française a été instaurée pour l'animation des projets NOW de l'initiative emploi du Fonds Social Européen.

Dans le cadre de la reconduction de cette collaboration pour la programmation 97-99, le Service a pu mettre sa compétence à la disposition du Comité de sélection de ces projets et ce, dès le début de la procédure de sélection.

Cette collaboration répond au prescrit de la Résolution du Conseil de l'Union européenne du 2 décembre 1996 concernant l'intégration de la dimension de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes dans le cadre des Fonds structurels européens.

- La protection juridictionnelle :

Des actions de sensibilisation des acteurs potentiels sont organisées afin de faire connaître les possibilités de recours à la justice et l'importance d'y recourir.

Ainsi, chaque travailleur qui s'estime discriminé dans le cadre du Titre V de la loi du 4 août 1978 ou de la C.C.T. n° 25 ou encore l'organisation syndicale représentative auprès de laquelle ce travailleur est affilié peut introduire une action auprès du tribunal compétent afin de faire appliquer le principe d'égalité de traitement ou d'égalité de rémunération.

Ce travailleur peut soit introduire sa requête personnellement, soit le faire par l'intermédiaire de l'organisation syndicale représentative auprès de laquelle il est affilié.

Trois types d'actions sont envisageables :

- \* Il/elle a la possibilité de porter plainte auprès de la police, la gendarmerie, le parquet, ou l'Inspection des lois sociales et de demander devant le juge pénal (en se constituant partie civile) dommages et intérêts. L'employeur peut éventuellement être condamné à une peine d'emprisonnement et/ou une amende.

Les différents services d'inspection du Ministère de l'Emploi et du Travail surveillent l'application de la loi précitée et peuvent, le cas échéant, dresser un pro justitia en cas d'infraction à celle-ci. Si après avoir porté plainte auprès de l'Inspection, une instruction n'est pas ouverte, le Directeur général du Service d'Etudes du Ministère de l'Emploi et du Travail peut éventuellement imposer une amende administrative.

- \* Une autre possibilité est de saisir le tribunal du travail (annulation de la situation discriminatoire, indemnisation).

- \* Finalement, on peut introduire auprès de la section Administration du Conseil d'Etat un recours en annulation de mesures ou règlements administratifs qui seraient discriminatoires (secteur public). Le Conseil d'Etat peut prendre l'avis de la Commission consultative en matière de litiges relatifs à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les services publics. Cette Commission a été créée par l'arrêté royal du 2 mars 1984 (M.B., 29.3.1984; modifié par l'arrêté royal du 9 janvier 1985, M.B., 6.2.1985).

Le travailleur qui introduit une plainte est protégé. Lorsqu'un travailleur a déposé plainte ou intenté une action en justice afin de faire respecter ses droits à un traitement et/ou une rémunération égaux, l'employeur ne peut, pour cette raison, ni le congédier, ni modifier arbitrairement ses conditions de travail (par exemple en le déplaçant).

Si le travailleur est congédié malgré tout ou si ses conditions de travail font l'objet d'une modification unilatérale (sauf si les raisons sont étrangères à la plainte) il bénéficie d'une double protection :

Il a le droit d'être réintégré dans l'entreprise ou au poste de travail dont il a été écarté, soit à sa propre demande, soit à celle de son organisation syndicale;

En cas de refus de réintégration dans l'entreprise ou de restitution du poste de travail, le travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions protectrices de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique, Titre V, art. 136, § 1er, l'employeur payera au travailleur une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

On ne dispose d'aucun chiffre quant au nombre de plaintes en la matière. Il est difficile d'évaluer ce nombre. Certaines victimes s'adressent au Service Egalité des Chances du Ministère de l'Emploi et du Travail (ce service conseille, renvoie éventuellement à l'Inspection des lois sociales, se tourne le cas échéant vers l'employeur, ...) ou à leur syndicat ou déposent plainte à l'Inspection. D'autres se plaignent uniquement auprès de l'employeur. Nous ne devons toutefois pas oublier que de nombreuses victimes ne réagissent pas du tout et laissent cette discrimination sans suite.

Une évolution très frappante a été constatée en matière de discrimination lors de l'embauche (offres d'emploi, entretien d'embauche, ...) : les femmes ne sont plus les seules à subir une telle discrimination, maintenant, les hommes y sont aussi confrontés (par exemple dans les secteurs de soins). Cette nouvelle tendance est peut-être une conséquence de la crise dans les industries de production, où des emplois plus traditionnellement masculins disparaissent. Cela pousse davantage d'hommes à se tourner vers des métiers qualifiés de féminin.

Le développement d'une jurisprudence constitue un élément important de progrès pour l'égalité entre hommes et femmes. Ceci permet d'une part de préciser la portée et le contenu de la loi et d'autre part a valeur d'exemple pour l'avenir.

On peut établir le double constat suivant :

- Le nombre de plaintes déposées, toutes juridictions confondues croît lentement mais régulièrement.
- Les juges usent de plus en plus fréquemment de leur faculté de poser des questions préjudicielles à la Cour de Justice de l'Union Européenne.

La jurisprudence ne fait pas, en Belgique, l'objet d'un collationnement systématique. Il s'avère pourtant particulièrement important de rassembler et de diffuser les cas susceptibles d'être utilisés comme référence dans des procès ultérieurs.

Les cas intéressants sont répertoriés dans la documentation juridique de base publiée par le Service fédéral de l'Egalité des Chances (voir annexe 6). Le Service poursuit cette tâche depuis 1985, année au cours de laquelle une large information du monde judiciaire a été organisée sur base d'un premier document juridique établi au sein du service. Chaque année, cette publication est actualisée (la dernière édition date de janvier 1998). Celle-ci reprend la législation belge et européenne sur l'égalité des chances liée à l'emploi et aux affaires sociales ainsi que la jurisprudence belge annotée, les références jurisprudentielles européennes et quelques données bibliographiques.

Cet instrument fait l'objet d'une large diffusion dans le monde judiciaire et contribue à faire connaître la jurisprudence. L'édition 1998 reprend 68 références de jurisprudence belge et 117 références de jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne.

### **ARTICLE 3.**

La Belgique étant un pays fédéral dans lequel la lutte en faveur de l'égalité entre hommes et femmes ressort aux différents pouvoirs en fonction de leurs compétences respectives, les structures et mécanismes mis en place pour éradiquer les inégalités coexistent au sein de ces différents pouvoirs.

#### **3.1. LES STRUCTURES ET MECANISMES FEDERAUX**

- *Au niveau du pouvoir législatif :*

- **Le Comité d'avis pour l'Emancipation sociale** (créé en 1987 à la Chambre des Représentants).

Il donne de sa propre initiative ou à la demande de la Chambre ou d'une de ses commissions, des avis sur l'émancipation sociale.

- **Le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes** (créé en 1996 au Sénat)

Il a une compétence d'avis dans cette matière et dispose également d'un droit d'initiative.

- *Au niveau du pouvoir exécutif :*

- **La Ministre de l'Egalité des Chances**

Depuis 1991 le gouvernement belge comprend une Ministre chargée de la Politique de l'égalité des chances, laquelle a également en charge la politique de l'emploi et du travail, matières primordiales à la réalisation d'une réelle égalité entre hommes et femmes.

De 1985 à 1991, celle-ci détenait le poste de secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale et à l'Environnement, et à ce titre, elle avait déjà en charge la problématique de l'égalité entre hommes et femmes.

#### **Le Service de l'Egalité des Chances**

Il est l'administration compétente, au sein du Ministère de l'Emploi et du Travail, pour l'ensemble de la problématique de l'égalité des chances.

Il a comme objectifs la promotion des initiatives dans ce domaine, et la coordination de la politique en faveur d'une meilleure insertion des femmes dans toutes les sphères de la vie (voir dépliant en annexe 7).

Ce service est dirigé par une fonctionnaire ayant rang de conseillère et au premier août 1997 vingt personnes y travaillaient effectivement, dont neuf universitaires.

A titre indicatif, on peut signaler que le budget afférent au programme de l'égalité des chances entre hommes et femmes inscrit au budget du Ministère de l'Emploi et du Travail pour 1997 dépasse les 100 millions de FB (2.500.000\$). Cela, ne tient pas compte du personnel et des frais liés au secrétariat du Conseil, lesquels sont inscrits au budget général du Ministère.

• **La Cellule actions positives du Service des Relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail**

Cette cellule administrative, créée en 1989, a pour objectif d'aider les partenaires sociaux à négocier et à mettre en oeuvre des plans d'actions positives dans les secteurs et les entreprises privées. Compétences : La Cellule développe des actions de sensibilisation générale, interne et externe, collective ou individuelle, ainsi que des actions d'information et de formation notamment à l'intention des entreprises privées et des délégué(e)s syndicaux(ales). Les expertes de la cellule assurent le suivi lors de la réalisation d'un plan d'actions positives. Elles fournissent les outils et adresses nécessaires, notamment pour la recherche de financements.

- *Au niveau des organes consultatifs :*

• **Le Conseil de l'Égalité des Chances (auprès de la Ministre chargée de la Politique de l'Égalité des Chances)**

Il résulte de la fusion de la Commission du Travail des Femmes et du Conseil de l'Émancipation sociale. Cette fusion a été consacrée par l'arrêté royal du 15 février 1993. Le Conseil a pour mission de contribuer efficacement à l'élimination de toute discrimination, directe ou indirecte, vis-à-vis des hommes et des femmes et à la réalisation de l'égalité effective entre ceux-ci. Il travaille de sa propre initiative ou à la demande de la Ministre chargée de la Politique de l'égalité des chances ou d'autres ministres (voir dépliant en annexe 8).

Le secrétariat des réunions et le service d'études du Conseil sont assurés par le Service de l'Égalité des Chances.

Le Conseil est composé de 54 membres représentant les partenaires sociaux, les organisations de femmes, des organismes consultatifs compétents dans le domaine de la politique culturelle et des jeunes, les partis politiques au gouvernement et les ministres chargés de la Fonction publique, de l'Emploi et de la Politique de l'Égalité des Chances ainsi que de 2 experts.

Son fonctionnement est articulé autour de l'Assemblée générale, du Bureau, et de commissions, dont la Commission Permanente du Travail qui reprend les prérogatives légales de la Commission du Travail des Femmes.

Au cours de son premier mandat de 4 ans, le Conseil a rendu 19 avis, dont certains ont eu un impact important dans l'évolution de la Politique de l'Egalité des Chances.

A titre d'information, une liste des avis et publications du Conseil est jointe en annexe, au présent rapport.

Le budget de fonctionnement du Conseil de l'Egalité de Chances est de 1.200.000 FB (30.000 \$), compte non tenu du personnel et des frais liés au secrétariat du Conseil, lesquels sont assurés par le Service de l'Egalité des Chances.

#### **La Commission du travail familial**

Celle-ci ne s'est plus réunie, depuis plusieurs années, et le Conseil de l'Egalité des Chances semble avoir de facto pris en charge la réflexion entamée au sein de cette Commission.

Ainsi, l'avis n° 1 du Conseil était consacré à la combinaison de la vie familiale et de la vie professionnelle, et une campagne de sensibilisation auprès du grand public a été organisée sur ce thème.

#### **La Commission consultative en matière de litiges relatifs à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les services publics** (créée en 1984 auprès du Ministère de la Fonction publique).

Cette Commission émet des recommandations relatives à la formation des fonctionnaires, à l'application des lois et propose des amendements.

#### **La Commission Femmes et Développement installée auprès du Ministre en charge de la Coopération au Développement**

Elle est composée de 24 membres représentant le Centre National de Coopération au Développement et le Nationaal Centrum voor Ontwikkelingssamenwerking, le Conseil francophone des Femmes belges et le Nederlandstalige Vrouwenraad, le Conseil Interuniversitaire de la Communauté française et le Vlaamse Interuniversitaire Raad, et des experts.

Elle a comme objectifs l'amélioration de la condition des femmes du Tiers Monde entre autres en promouvant leur situation économique, sociale et politique, en procurant des garanties pour leur intégrité morale et physique et en s'attachant à l'application des conventions et déclarations internationales qui visent à éliminer toute forme de discrimination à l'égard des femmes.

Elle doit conseiller le Ministre et émettre, de sa propre initiative, des avis pour la mise en oeuvre d'une politique concernant le domaine "femmes et développement", soutenir des initiatives par la coordination, la concertation et l'échange d'informations, favoriser les activités de sensibilisation de l'opinion publique sur la problématique "femmes et développement".

- Au niveau des structures de soutien aux ONG :

• **L'Amazone**

Le centre Amazone, inauguré en 1995, héberge 19 organisations de femmes, et différentes bibliothèques et centres de documentation. Le Conseil des Femmes Francophones de Belgique, le réseau Sophia, l'Université des femmes et de Nederlandstalige Vrouwenraad sont parmi les principaux occupants.

La plupart des organisations non gouvernementales présentes dans ce centre bénéficient par ailleurs de subventions de la part tant du pouvoir fédéral que des Communautés et Régions.

Depuis sa création, Amazone est devenu un centre de rencontres dynamique qui propose des services auxquels recourent de plus en plus régulièrement un large éventail d'organisations.

• **Le système de subsidiation**

Dans le cadre de l'arrêté royal du 27 octobre 1987, relatif au régime de subvention pour des projets d'émancipation sociale de la femme, des subsides sont accordés, par le Ministre fédéral chargé de la politique de l'égalité des chances, aux organisations non gouvernementales pour la réalisation des projets en faveur de l'émancipation de la femme pour peu que les conditions de l'arrêté susmentionné soient remplies.

XXX

En résumé, la structure actuelle au niveau fédéral comprend principalement un niveau de décision politique ( la Ministre), une administration ( le Service de l'Egalité des Chances ), un organe consultatif ( le Conseil de l'Egalité des Chances), et un lieu de rencontres et d'hébergement des O.N.G. qui le souhaitent (l'Amazone). D'autres structures d'avis spécialisées coexistent toutefois à différents niveaux.

3.2. VLAAMSE GEMEENSCHAP (Communauté et Région flamandes)

- Au niveau du pouvoir législatif :

Le groupe de travail Egalité des chances du Parlement flamand :

Un groupe de travail Egalité des Chances a été créé au sein du Parlement flamand. Ce groupe de travail s'occupe de la préparation et de l'évaluation politiques de toutes sortes d'initiatives du Parlement flamand qui ont un impact sur l'égalité des chances entre hommes et femmes. Ce groupe de travail évalue également la politique de la Ministre flamande compétente en matière d'égalité des chances.

- Au niveau du pouvoir exécutif :

Ministre flamande compétente en matière d'Egalité des chances :

Lors de la formation du gouvernement flamand en juin 1995, une ministre flamande compétente en matière de politique d'égalité des chances a été nommée pour la première fois.

La politique flamande d'égalité des chances est construite autour de deux axes. Elle consiste d'une part à favoriser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans tous les domaines de la société et à tous les niveaux de pouvoir et d'autre part à promouvoir l'égalité des chances pour les groupes qui, de par leur origine, leur comportement sexuel ou leur handicap sont confrontés à une discrimination de fait ou bénéficient d'opportunités limitées tant au niveau personnel qu'au sein de la société.

Le service "Cel Gelijke Kansen in Vlaanderen"<sup>5</sup> :

Le service a été créé au sein de l'administration le 1er janvier 1996 afin de soutenir la politique de la ministre compétente.

Dans la structure de la Communauté flamande, ce service est du ressort du département horizontal de Coordination. Celui-ci englobe tous les domaines de la politique de la Communauté flamande et de la Région flamande. L'Egalité des chances en Flandre a des missions aux trois niveaux de la politique : la préparation de la politique, l'exécution de la politique et l'évaluation de la politique.

Le service est dirigé par un fonctionnaire du niveau de directeur et se compose actuellement de trois membres du personnel.

Le budget de l'Egalité des chances en Flandre s'élevait à 60.100.000 BEF en 1997 (voir annexe 9).

La Commission interdépartementale Egalité des chances :

La Commission interdépartementale Egalité des chances a été créée le 2 juillet 1996. Elle est l'un des instruments de la politique inclusive (mainstreaming). Il s'agit d'une commission administrative qui a pour but de stimuler les différents départements, les institutions publiques flamandes et les institutions scientifiques flamandes à des actions en matière de politique d'égalité des chances, et de coordonner ces actions. Le suivi des deux décrets (voir ci-dessus) constitue, entre autres, l'une des tâches de cette commission.

La mandataire chargée des questions d'Emancipation :

Cette mandataire a été installée le 1er septembre 1991 au Ministère de la Communauté flamande suite à la législation sur les actions positives (voir plus loin), avec un mandat de 5 ans. Le 1er septembre 1996 une nouvelle mandataire a été installée, avec un mandat de 5 ans. La mandataire est compétente en matière d'actions positives dans la politique du personnel du Ministère de la Communauté flamande, des Institutions publiques flamandes et des Institutions scientifiques flamandes.

---

<sup>5</sup> Cellule Egalité des chances en Flandre

### La cellule Diversification dans l'Enseignement :

Le Conseil flamand de l'enseignement a créé la cellule Diversification en 1992 afin de coordonner le développement du projet de réforme « Diversification du choix d'études des filles dans l'enseignement technique et professionnel à temps plein ». Ce projet de réforme, auquel 30 écoles pilotes des différents réseaux ont collaboré, a été clôturé à la fin de l'année scolaire 1995-1996.

Cette cellule a reçu deux nouvelles missions jusqu'en novembre 1997, et a été supprimée le 15 novembre 1997, sur décision du Ministre flamand de l'Enseignement. Les missions de cette cellule seront reprises par la section « Beleidsgerichte Coördinatie » du Département Enseignement au Ministère de la Communauté flamande. Ceci en collaboration avec la Commission interdépartementale Egalité des chances.

#### - Au niveau des organes consultatifs :

##### De Vlaamse Overlegcommissie Vrouwen :

Cet organe consultatif (VOV) a été créé en 1990 au sein du Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) et émet des avis au sujet de toutes les matières concernant la position sociale et économique des femmes en Flandre.

#### - Au niveau des structures de soutien aux O.N.G. :

Depuis 1997, la Communauté flamande a inscrit deux organisations au budget de l'Egalité des chances, à savoir Rol en Samenleving (le centre d'information et de documentation dans le domaine du féminisme et de l'égalité des chances) et le Nederlandstalige Vrouwenraad (un organisme de coordination des organisations de femmes). L'activité de ces organisations, poursuivant chacune ses objectifs propres, constitue un soutien pour la politique d'Egalité des chances flamande.

L'une des formes de coopération est la demande d'avis sur des thèmes ou des documents politiques. En 1997, un avis a été demandé pour la première fois au Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR), sur le document "Emancipatie Effecten Rapportage", un instrument pour la politique d'égalité des chances qui a été développé par les pouvoirs publics flamands.

Tout comme au niveau fédéral, la Communauté flamande a mis en place un système de subsidiation de projets émanant d'organisations non gouvernementales travaillant dans le cadre de l'égalité des chances.

### 3.3. COMMUNAUTE FRANCAISE

#### - Au niveau du pouvoir législatif :

Le 15 avril 1997, la Commission des Affaires générales du Parlement de la Communauté française de Belgique a particulièrement consacré son attention au travail réalisé par le Service de l'Egalité des Chances. Celui-ci a été auditionné et a pu remettre aux parlementaires un rapport intitulé : "Priorités, mission, activités et perspectives de travail du Service de l'Egalité des Chances de la Communauté française".

- Au niveau du pouvoir exécutif :

La Ministre-Présidente du Gouvernement de la Communauté française en charge de l'Egalité des Chances

La Ministre-Présidente veille à impulser une dynamique d'Egalité des Chances entre les femmes et les hommes dans les matières de la compétence de la Communauté française, dont notamment l'enseignement, l'accueil de la petite enfance et l'Aide à la jeunesse mais aussi dans les matières culturelles et dans le domaine de la prévention de la santé. Elle assure la cohérence des politiques et pratiques notamment en définissant des lignes directrices et en déterminant des priorités.

Le Service de l'Egalité des Chances du Ministère de la Communauté française de Belgique

Ce service, créé en 1994 succède au Service pour la Promotion culturelle et professionnelle des femmes créé en 1985. Il a pour objectif de promouvoir des politiques d'égalité des chances dans les matières gérées par la Communauté française et dans les administrations de son gouvernement.

Il a une mission d'information, de recommandation et de soutien au niveau du secteur associatif. Il coordonne également la politique d'égalité des chances pour le personnel. Il possède un centre de documentation et veut être un lieu d'information, de concertation et de communication. Il veut inciter des expériences novatrices au service d'une politique d'égalité des chances.

Le Service des Associations féminines de la Commission communautaire française Bruxelles-Capitale

Ce service a pour objectif de promouvoir et soutenir des initiatives valorisant l'action des femmes dans la vie sociale, culturelle, économique et politique. Il conseille le Ministre de la Culture pour la subvention de différents projets introduits par les associations qui organisent des activités de sensibilisation, de réflexion ou de revendications sur des thèmes qui touchent la condition de la femme.

- Au niveau des organes consultatifs :

La Commission pour l'égalisation des chances entre les garçons et les filles dans l'enseignement (créée en 1979 auprès du Ministère de l'Education de la Communauté française).

Son rôle est de veiller à la coéducation, au changement des mentalités, à la diversification des choix professionnels et au recyclage des enseignants. Cette Commission a pour mission, soit de sa propre initiative, soit à la demande du Ministre de l'Education, de donner des avis, de faire des études ou de proposer des mesures légales ou réglementaires en toute matière concernant directement ou indirectement la préparation à une vie professionnelle offrant des chances égales aux garçons et aux filles.

### 3.4. REGION WALLONNE

#### Le Comité d'avis sur l'Egalité des Chances entre les hommes et les femmes du Parlement wallon

Celui-ci est installé depuis mars 1997 et est composé de 9 membres.

Il est chargé de l'examen des questions relatives à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et de rendre des avis soit à la demande de la Présidence, soit à la demande d'une commission permanente ou d'initiative.

- Au niveau du pouvoir exécutif :

#### Le Réseau Egalité des Chances entre les hommes et les femmes du Forem<sup>6</sup>

Ce réseau, créé en 1986, rassemble des agents de terrain travaillant dans les différents services du Forem (emploi, formation, administration centrale) et dans chaque direction subrégionale.

Principalement tourné vers le public "demandeurs et demandeuses d'emploi", il s'est donné pour objectif l'égalité des chances dans l'accès à l'information, à l'orientation, à la formation, à l'emploi et à l'accompagnement pour toutes et tous.

Pour ce faire, il informe et sensibilise les demandeurs(euses) d'emploi, les employeurs(euses), les fédérations patronales et les partenaires associés aux missions du Forem et assure une politique d'égalité des chances à l'intérieur même du Forem, au niveau central et local.

- Au niveau des organes consultatifs :

#### La Commission régionale des femmes du Conseil économique et social de la Région wallonne

Cette commission, créée en 1994 est composée paritairement de membres effectifs proposés par les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. Sont également associés des représentants des ministères régionaux wallons.

Elle a pour objectif de promouvoir des initiatives visant à garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes au niveau de la Région wallonne.

Elle élabore des avis pour le Conseil, de sa propre initiative ou à la demande du Gouvernement wallon, sur les textes légaux et réglementaires dans toutes les matières régionales concernant les femmes. Elle propose des actions à réaliser pour favoriser l'égalité des chances et la participation des femmes à la vie économique et sociale de la Région. Enfin, elle informe et sensibilise à la problématique de l'égalité.

---

<sup>6</sup> Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi.

### 3.5. AU NIVEAU LOCAL

Certains pouvoirs locaux ont également mis en place une ou plusieurs structures parmi celles décrites ci-dessous :

- Echevin responsable de l'égalité :

Il s'agit d'un mandataire élu au niveau local qui est chargé de la promotion de l'égalité des chances et du développement de projets.

- Fonctionnaire "égalité" :

Il s'agit d'un membre du personnel de l'administration locale qui est chargé de développer des actions pour l'égalité pour le personnel et/ou d'assister l'échevin responsable de l'égalité.

- Conseil de l'Egalité ou Conseil de l'Emancipation :

Il s'agit d'un organe consultatif au niveau local, ayant pour mission de rendre des avis, de faire des propositions à l'autorité locale pour réaliser l'égalité entre hommes et femmes au niveau local.

## ARTICLE 4.

### 4.1. LES ACTIONS POSITIVES

La législation belge prévoit la mise en oeuvre de mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, autrement dit la mise en oeuvre d'une politique d'actions positives, depuis la fin des années 80. Celle-ci est organisée pour le secteur privé et pour le secteur public, sur base de législations différentes.

La définition des actions positives est toutefois similaire dans les deux secteurs. Les actions positives sont définies comme un ensemble cohérent de mesures visant à réaliser une égalité de fait entre les hommes et les femmes dans tous les domaines de l'organisation du travail et de la gestion des ressources humaines (recrutement, promotions, formations, départs, conditions de travail, rémunération, etc.). Ces actions sont menées sous la forme de plans d'égalité des chances qui prévoient, soit des mesures de correction des effets préjudiciables à l'égard des femmes, soit des mesures de promotion de leur présence et de leur participation à la vie professionnelle.

Pour le secteur privé, c'est l'arrêté royal du 14 juillet 1987 qui encourage les partenaires sociaux à mettre en oeuvre, sur base volontaire, des actions positives en faveur des femmes. Cette recommandation est reprise dans l'Accord Interprofessionnel 89/90, par lequel les partenaires sociaux demandent la création au sein du Service des Relations Collectives de Travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, d'une cellule d'expert(e)s pour les aider à mettre les actions positives en oeuvre au niveau sectoriel ou dans les entreprises directement (depuis 1989).

En 1988 et 1989, le secteur privé s'est familiarisé avec la "stratégie actions positives" par le biais d'une recherche-action impliquant 42 entreprises et la Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale.

Les partenaires sociaux ont ensuite introduit cette démarche dans les relations collectives de travail, au travers des **Accords Interprofessionnels 89/90, 90/91, 92/93**. Les accords de 91/92 et 93/94 intensifiaient le soutien des partenaires sociaux aux actions positives en ajoutant des incitants financiers ponctuels qui ont permis de financer des plans d'actions positives dans différents secteurs et entreprises. Une vingtaine d'accords sectoriels et de conventions collectives d'entreprises ont ainsi conduit à de nombreux résultats positifs, notamment en terme de formation professionnelle des travailleuses. Ces actions de formation couvrent 70 % des réalisations menées dans le cadre de plans d'actions positives. D'autres réalisations concernent les conditions de travail.

En 1992 et 1993, deux arrêtés royaux atténuent le caractère volontaire de la démarche.

Il s'agit, d'une part, de l'obligation, pour les entreprises qui souhaitent être reconnues "**en difficulté ou en restructuration**", de présenter un plan d'actions positives (**arrêté royal du 27-09-92**). Cette mesure concerne un nombre assez important d'entreprises, mais il faut souligner que cette obligation tombe psychologiquement à un mauvais moment. Plus de trente entreprises ont néanmoins fait appel à la cellule d'expertes dans ce cadre.

Il s'agit, d'autre part, pour les entreprises privées de l'obligation d'établir un **rapport annuel sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (arrêté royal du 12-08-1993)**. Celui-ci prend la forme d'un relevé quantitatif de l'emploi féminin et masculin, contenu dans un rapport relatif aux conditions d'emploi en vigueur dans l'entreprise, remis annuellement au Conseil d'entreprise.

L'importance de l'engagement des syndicats dans une telle politique est fondamentale. La présence des femmes dans ces structures est d'autant plus nécessaire qu'elle contribue à aborder plus systématiquement cette problématique. La formation de délégué(e)s syndicaux(ales) est un élément important de la politique menée sur le plan fédéral belge.

Une nouvelle impulsion, qui a démarré en octobre 1993, a pour but de combiner les points forts des différentes approches, et ce, en s'inspirant d'une évaluation approfondie des politiques menées jusqu'à ce jour. La Ministre de l'Emploi et du Travail, a chargé le HIVA (Institut Supérieur de la KU Leuven) et la Cellule Actions positives du Ministère de l'Emploi et du Travail de réactualiser la méthodologie des actions positives. A cet effet, le questionnaire d'analyse a été adapté, tant sur le plan de la forme, pour améliorer le déroulement des enquêtes dans les entreprises, que sur le plan du fond, en y intégrant les plus récentes évolutions de la gestion des ressources humaines.

La constitution de **réseaux d'entreprises privées** est un des aspects principaux de cette nouvelle impulsion. Ces réseaux vont servir de point d'appui, de support informatif et d'espace d'échange aux participants (responsables de la gestion des ressources humaines et/ou chefs d'entreprise). La coordination des réseaux est assurée par la Cellule Actions positives, mise à disposition des entreprises. En décembre 1995, une petite centaine d'entreprises participaient à 7 réseaux. Ensuite, trois réseaux régionaux ont été créés (Limbourg, Liège et Charleroi).

Enfin, dans le cadre du projet "Optima / Fair Play" (1993-1997), cofinancé par le programme européen Emploi/NOW, de nouveaux réseaux ont été mis en place, au sein desquels coopèrent entreprises, syndicats, services publics locaux, intercommunales, associations, etc.

En juin 1997, pour la première fois, un prix "égalité des chances" a été remis à deux employeurs, après une procédure de sélection réalisée sur base du modèle européen de qualité "EFQM" (*European Fondation for Quality Management*).

En 1998, le Vlaams Centrum voor de Kwaliteitszorg et l'Association wallonne pour la gestion de la qualité intégreront le critère "égalité" dans le modèle "EFQM" et mettront sur pied leur prix "égalité des chances" respectif.

Pour le secteur public, c'est l'arrêté royal du 27 février 1990 qui prévoit l'obligation pour chaque service public de concevoir et de mettre en oeuvre un plan d'égalité des chances. L'élaboration de ce plan comprend deux phases : l'établissement d'un rapport analytique et l'établissement du plan en tant que tel. Le rapport analytique décrit, en ventilant par sexe, la situation du personnel en fonction d'un certain Nombre de critères pertinents tels que l'accès à l'emploi, les promotions, la structure hiérarchique, le statut, le service, la participation aux activités de formation, etc. Le plan contient au moins : une description des objectifs à atteindre en fonction de la situation comparée des hommes et des femmes dans le service public; une description des actions positives envisagées; la date d'entrée en vigueur du plan; la durée du plan et les délais fixés pour la réalisation des étapes intermédiaires; l'indication du ou des responsables de l'exécution des actions positives inscrites dans le plan; les modalités relatives à l'évaluation périodique et finale de ces actions, ainsi qu'au contrôle de leur mise en oeuvre au sein du service public de même que les corrections éventuelles à apporter.

Les actions positives menées dans les ministères et parastataux fédéraux, ainsi qu'au sein des entreprises publiques autonomes sont soutenues par une coordinatrice nationale qui s'appuie sur les réunions bimestrielles des réseaux de fonctionnaires "action positive" (créés en 1995), responsables de la politique menée à cet égard au sein de leur département respectif. L'objectif poursuivi consiste à examiner les changements dans la gestion du personnel, eu égard à la position des femmes; de détecter les inégalités qualitatives de fait et de les signaler aux initiateurs de la politique. De manière générale, des démarches ont été entreprises en vue d'intégrer la politique de l'égalité des chances aux actions menées par le Ministère de la Fonction publique (au niveau du recrutement, etc.).

Au niveau de l'évaluation, les fonctionnaires "action positive" sont chargés de rédiger, tous les cinq ans, une analyse quantitative de l'effectif des travailleurs dans leur institution et d'en faire rapport à la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances. Entre 1989 et 1995, le nombre de femmes sur l'ensemble de l'effectif des ministères fédéraux, des parastataux et des entreprises publiques autonomes est passé respectivement, de 38 % à 45 %, de 46 à 55 %, de 15 à 18 %.<sup>7</sup> Il est difficile d'évaluer dans quelle mesure les actions positives ont joué un rôle à cet égard. Les femmes ont accès à tous les niveaux de la hiérarchie, mais sont encore et toujours surreprésentées dans les niveaux inférieurs et sous-représentées dans les niveaux supérieurs. Un problème majeur est en outre posé par la proportion majoritaire de femmes (72 %) parmi les contractuels, travailleurs qui ont toujours un statut précaire.

<sup>7</sup> Divers autres chiffres sont également disponibles dans le *Rapport au Gouvernement de la Ministre chargée de la politique de l'égalité des chances entre hommes et femmes en exécution de l'arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les services publics* (juin 1997).

L'objectif futur vise une intégration de la politique des actions positives au sein de la politique globale du personnel des institutions publiques, via des réunions de concertation avec le Ministère de la Fonction publique. Chaque institution se verra offrir un "Code de Bonnes Pratiques". En outre, on s'attelle à établir des chiffres-cibles sur base de la situation actuelle pour pouvoir mesurer les progrès accomplis dans l'avenir. Les priorités futures s'attarderont également à l'examen de la situation dans les entreprises publiques autonomes, ainsi qu'à l'amélioration de la position de personnel contractuel.

En ce qui concerne les provinces, les communes et les CPAS, un réseau de coordinatrices a été mis sur pied au niveau des provinces. Elles sont chargées de la coordination des actions positives menées dans l'administration de leur province, mais aussi dans les administrations communales et les CPAS. Plus largement, elles ont en charge la politique d'égalité des chances au niveau de leur entité territoriale. Le réseau qui se réunit une fois par mois permet d'élaborer des lignes directrices et des nouveaux projets en collaboration. Il permet également l'échange d'expériences concrètes et de bonnes pratiques mises en oeuvre dans chacune des provinces.

Dans la pratique, depuis l'entrée en vigueur de l'arrêté royal de 1990, environ 23 % des communes belges et 18 % des CPAS ont mis en oeuvre au moins un plan d'égalité des chances. Les mesures contenues dans ces plans sont différentes selon les communes et les CPAS. Parmi les grandes catégories de mesures, on peut citer celles relatives à la carrière qui sont les plus nombreuses et qui regroupent : l'organisation de formations (assertivité, etc.) ou d'entretiens de fonction, l'organisation de séances d'information concernant des fonctions ou examens spécifiques, la publication d'un guide des carrières, la composition plus mixte des jurys d'examens, la rédaction d'offres d'emploi favorisant les candidatures féminines, la modification des profils de fonction, notamment pour les corps de police, etc. Une deuxième catégorie de mesures visent à améliorer le climat et les conditions de travail. Il s'agit de mesures visant à assurer l'accueil des enfants, notamment durant les congés scolaires, de mesures qui permettent une plus grande souplesse dans les horaires de travail, de mesures de prévention contre le harcèlement sexuel. Enfin, une troisième catégorie d'actions rassemble des mesures de sensibilisation au thème de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (publications, journées d'étude, etc.) et d'information au personnel.

Comme nous l'avons déjà mentionné (voir article 3), une "mandataire chargée des questions d'Emancipation" a été installée à la Communauté flamande, en exécution de l'arrêté royal du 27 février 1990. Cette mandataire est responsable des actions positives concernant le personnel du Ministère de la Communauté flamande et des Institutions publiques et scientifiques flamandes. Elle rédige chaque année un plan d'actions positives. La nouvelle mandataire chargée des questions d'Emancipation, qui a commencé son mandat le 1er septembre 1996, donne la préférence à un plan quinquennal, donc avec des objectifs à plus long terme, qui peut être adapté chaque année. On travaille de manière plus intégrée avec les responsables de la formation du personnel, du "human resources management" et de la formation du Ministère de la Communauté flamande, et on assure une meilleure prise en considération de la problématique de genre. On prépare actuellement des instruments à ce sujet. (Ce projet a démarré en automne 1997).

Depuis plusieurs années, à tous les niveaux de pouvoir des projets "d'accueil des enfants des fonctionnaires" ont été concrétisés pour certaines périodes de congés scolaires.

Divers documents relatifs aux actions positives à l'initiative tant au niveau fédéral que des Communautés sont joints en annexe 10.

#### 4.2. LA PROTECTION DE LA MATERNITE

Il peut être fait référence au Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique, dont l'article 118 (voir discussion de l'article 2 ci-avant), lequel définit le principe de l'égalité de traitement, précise dans son deuxième alinéa que : "Ne sont cependant pas discriminatoires les dispositions spéciales relatives à la protection de la maternité".

L'art. 123 de la même loi dispose que : "Ne sont provisoirement pas considérées comme contraires aux dispositions du Titre V de la présente loi, les dispositions de l'article 8, alinéa 1er de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (travail souterrain) ainsi que celles prises en application de l'article 10 de la même loi (travail dangereux et insalubre), qui empêchent l'accès à l'emploi ou à la promotion professionnelle".

L'article 129 dispose à son tour que : "Ne sont provisoirement pas considérées comme contraires aux dispositions de la présente section (égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail et de licenciement) (...) les dispositions qui ont été déterminées par le Roi, en matière de santé et de sécurité des travailleurs, ainsi que de salubrité du travail et des lieux de travail, et qui assurent aux femmes une protection spécifique".

Il s'agit des dispositions réglementaires qui ont comme objectif essentiel de protéger les travailleuses (y compris les travailleuses enceintes) en leur interdisant d'exercer un travail qui peut mettre en danger leur santé et leur sécurité.

(Pour un exposé plus complet de la réglementation relative à la protection de la maternité prière de se référer au développement fait dans le cadre de l'article 11).

### ARTICLE 5.

#### 5.1. LES ACTIONS GLOBALES CONTRE LES STEREOTYPES

La Belgique est consciente de l'importance des freins à l'égalité entre hommes et femmes que constituent préjugés et stéréotypes tendant à enfermer l'homme et la femme dans des rôles distincts et comportant fréquemment une valorisation des rôles et caractères attribués à l'homme au détriment de ceux attribués à la femme.

Ainsi, dès leur plus jeune âge les enfants sont-ils confrontés, au travers des stéréotypes véhiculés par les adultes (parents, éducateurs, enseignants) à une vision sexuée des rôles, des responsabilités et des valeurs.

Par la suite, les médias renforcent cette imprégnation contribuant à ancrer dans l'inconscient de chacun des préjugés et valeurs traditionnelles héritées d'une époque où la distribution sexuée des rôles entre le sexes était dictée par l'instinct de survie.

La Belgique a entrepris de lutter contre ces freins puissants à la mise en place d'une égalité dans les faits, et ceci, tant sur le plan général que dans l'enseignement, les médias et en matière de violence.

Lutter contre les stéréotypes revient à modifier en profondeur les mentalités. Ceci ne peut se faire que dans le long terme grâce à des actions coordonnées et, souvent, répétitives.

Les changements de mentalité en ce qui concerne les rôles respectifs de l'homme et de la femme dans la société demandent donc beaucoup de temps et de patience et nécessitent un travail constant.

Partant du constat que la répartition inégale des tâches ménagères dans un foyer influence de manière importante la position qu'occupe la femme sur le marché de l'emploi, la Ministre de l'Emploi et du Travail, a demandé au Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes de rédiger un avis sur ce thème.

Il s'agit de l'avis n° 1 du 27 juin 1994 relatif à la combinaison de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Par la suite une vaste campagne de sensibilisation sur ce sujet a été lancée auprès du grand public. La campagne plaidait pour une modification des mentalités en ce qui concerne la répartition des tâches au sens large.

En effet, une bonne répartition des tâches professionnelles et des tâches familiales est une condition nécessaire pour arriver à une société plus équilibrée en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi.

L'avis n° 1 du Conseil de l'Egalité des Chances joint en annexe 11 au présent rapport recommande des mesures dans quatre domaines importants, à savoir :

- le développement de la garde des enfants et des soins aux seniors;
- les régimes de congés pour les parents travailleurs;
- le rôle de l'entreprise;
- la répartition des tâches entre les hommes et les femmes.

En matière de combinaison travail-famille, la Belgique mène ainsi une politique visant un double objectif. D'une part, une politique axée sur le marché du travail : on range ici les mesures en matière de travail à temps partiel, l'interruption de carrière, le congé pour motifs impérieux, etc.

D'autre part, une politique axée sur l'infrastructure sociale, comme l'accueil des enfants, l'aide aux familles et aux personnes âgées, les soins à domicile, etc.

Par cette politique, les pouvoirs publics ont réparti la responsabilité d'harmonisation des tâches professionnelles et familiales sur plusieurs acteurs, à savoir :

- les pouvoirs publics eux-mêmes, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les entreprises et les hommes et les femmes.

Suite à cet avis, le Conseil de l'Egalité des Chances a reçu les moyens de mettre en oeuvre une importante campagne de sensibilisation au partage des tâches dans la famille.

Celle-ci a compris à la fois des "spots publicitaires" à la radio, des affiches sur les transports en commun, des affiches à l'usage des mouvements féminins, écoles, et autres organisations relayant la campagne ainsi que des cartes postales disponibles dans les gares et les cafés.

Cette campagne lancée en 1995 a suscité de nombreux commentaires dans la presse et a été à l'origine de groupes de discussions tant au niveau de certaines écoles que dans des mouvements de jeunesse.

Le ministère de la Communauté flamande a également organisé un certain nombre d'activités de sensibilisation dans la lutte contre les stéréotypes existant au sujet des hommes et des femmes. Voici les activités les plus importantes :

- en novembre 1996, au cours de la période précédant la "journée des femmes" (laquelle est organisée chaque année), une campagne médiatique générale a été mise sur pied, avec un spot radio et TV (en collaboration avec un chanteur flamand connu), et des annonces dans les journaux et les périodiques pendant 2 semaines. Un logo d'Egalité des chances flamand a également été développé. Suite à cette campagne, un dépliant, a été diffusé à une grande échelle grâce à un envoi aux organisations de femmes et à sa mise à disposition sur des présentoirs dans les bâtiments de la Communauté flamande, les bibliothèques publiques flamandes et les administrations communales. La diffusion du spot TV et du dépliant a été reprise en septembre 1997.
- subventionnement de projets de Gynaika. Cette organisation se spécialise dans la promotion des femmes artistes et l'utilisation de l'art pour la promotion de l'égalité. En 1996, un programme étendu a été composé, avec des programmes artistiques dans toutes les disciplines artistiques (beaux-arts - art dramatique - concerts...) avec des femmes artistes. Une brochure reprenant les programmes a été rédigée; elle a fait l'objet d'une très large diffusion en Flandre. Des mois durant, les citoyens flamands ont pu participer à toutes sortes d'activités avec des femmes artistes.
- rédaction de pages de télétexte pour les femmes à la BRTN - pages actualisées tous les jours avec des informations sur des thèmes intéressant les femmes (et des mesures politiques) et un agenda des activités pour les femmes.
- publication de 10 livres d'enfant (pour les 6 à 8 ans) écrits et illustrés par des auteurs flamands connus - chaque livre traite d'un thème spécifique de l'égalité des chances dans une histoire pour enfant. Il y a également un dossier éducatif pour chaque livre et l'offre totale (les 10 livres et les 10 dossiers éducatifs) a été distribuée gratuitement à toutes les écoles primaires de Flandre.
- exposition au Musée de l'Archéologie industrielle et du Textile à Gand : « Les femmes dans les coulisses et sur les barricades ». Cette exposition donne un aperçu du rôle des femmes dans l'histoire (la période de la révolution industrielle jusqu'à maintenant). Cette exposition s'adresse au grand public, mais des actions didactiques spécifiques sont entreprises pour les jeunes de 12 à 18 ans.

## 5.2. LES ACTIONS DANS L'ENSEIGNEMENT :

### En Communauté flamande

Outre un certain nombre de projets spécifiques dans l'enseignement, pour lesquels nous nous référons au compte rendu sur l'article 10, nous pouvons affirmer que, d'une manière générale, l'on s'occupe d'émancipation dans l'enseignement de deux manières :

- 1) une recherche de l'intégration du matériel et des méthodologies de projets mis sur pied auparavant, et la sensibilisation des pouvoirs organisateurs et du personnel enseignant au sujet des femmes dans les fonctions de direction.

La Commission de l'enseignement pour l'égalité des chances entre garçons et filles qui avait été créée en 1981, a été définitivement supprimée en 1994. Cette commission remplissait une fonction consultative à l'égard du ministre de l'Enseignement. Toutes les fonctions consultatives concernant l'enseignement ont été transférées en 1990 au Conseil flamand de l'Enseignement, qui, à son tour, a créé en 1992 la cellule "diversification" en son sein, afin de coordonner le projet de réforme "diversification du choix d'étude des filles dans l'enseignement technique et professionnel à temps plein". Ce projet a pris fin en novembre 1996, après quoi la cellule a encore reçu deux missions, à savoir :

- intégrer les matériaux et les méthodes développés du projet « diversification » dans le domaine de l'enseignement;
- préparer une action de sensibilisation pour davantage de femmes dans les fonctions de direction de l'enseignement secondaire;

Cette cellule a également été supprimée par le Ministre flamand compétent en matière d'enseignement depuis le 15 novembre 1997. Les missions de la cellule sont dorénavant reprises par la Section "Beleidsgerichte Coördinatie" du Département de l'enseignement (voir ci-dessus). La recherche de l'intégration de l'idée d'émancipation dans l'enseignement subsiste toutefois.

- 2) l'intégration de l'idée d'émancipation dans les "normes finales" et les "objectifs de formation". Il s'agit des objectifs d'apprentissage que les écoles doivent atteindre pour les différentes classes d'âge, quelle que soit la nature du pouvoir organisateur.

Les dispositions suivantes sont, entre autres, reprises dans les normes finales pour l'enseignement secondaire :

- le domaine du choix d'étude, axé sur les garçons et les filles;
- les aptitudes sociales, parmi lesquelles le respect de l'individualité et l'argumentation d'une opinion propre;
- l'éducation au civisme, par laquelle on suppose que les élèves peuvent se faire une idée du comportement des hommes et des femmes dans la société en général et la famille en particulier, et confronter celle-ci à leur entourage;
- l'éducation technologique.

Ces données dans les objectifs de l'enseignement offrent la possibilité de regarder l'émancipation à la loupe. Elles doivent toutefois être intégrées de manière permanente aux plans d'apprentissage concrets, l'encadrement des élèves et la formation des enseignants. Il reste un long chemin à parcourir.

En Communauté germanophone une étude pilote se réalise avec le département de la famille au Grand Duché du Luxembourg, section promotion et égalité des chances, pour revoir les images traditionnelles qui sont véhiculées dans les manuels scolaires, mais également dans les styles d'éducation, et des différenciations d'attitude vis-à-vis des garçons et des filles. Cette initiative vise à revoir certains clichés de comportement sexiste, ainsi que les représentations traditionnelles des rôles des partenaires dans l'éducation et dans l'exécution des tâches familiales.

De même, le projet "Partageons l'Egalité - l'éducation familiale et scolaire des garçons et des filles, est-elle la même", bénéficie de la collaboration de différentes associations sociales en Communauté germanophone. Il a été discuté fin novembre avec des professeurs de l'enseignement primaire et maternel ainsi qu'avec des parents, mères gardiennes et tous ceux qui jouent un rôle dans l'éducation des enfants.

### En Communauté française

La langue, écrite et parlée, joue un rôle souvent déterminant dans la formation des idées, des attitudes et des perceptions. Le choix des mots est un reflet de nos valeurs qui peut en retour influencer les mentalités. En choisissant d'étendre la portée du Décret visant à féminiser la dénomination des titres et fonctions aux ouvrages et manuels d'enseignement, c'est la volonté d'assurer la visibilité des femmes non seulement dans des professions trop souvent perçues comme masculines mais aussi de marquer l'avancée des femmes dans tous les domaines de la vie professionnelle qui s'affirme. C'est une des voies empruntées pour combattre les stéréotypes en matière de rôles et possibilités attribuées aux femmes et hommes qui contribuent encore trop souvent à limiter la diversification du choix des études pour les jeunes des deux sexes.

Le Conseil de l'Education et de la Formation a rendu un avis demandant une réorientation des programmes de pédagogie à destination des enseignants et futurs enseignants (formation initiale et formation continuée) de manière à ce qu'ils acquièrent les connaissances et les attitudes leur permettant de jouer un rôle moteur en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### 5.3. LES ACTIONS AU NIVEAU DES MEDIAS

En Belgique, depuis 1996, le point d'appui ZORRA (Zien .. opsporen, reageren op Reclame en Advertenties<sup>8</sup>) a été créé suite à l'organisation conjointe d'une journée d'étude sur le thème de l'égalité dans la publicité par la division "Etudes femmes" de l'Université d'Anvers et le Service Emancipation de la ville d'Anvers.

---

<sup>8</sup> ZORRA : Voir, déceler, réagir aux réclames et aux publicités.

**Les objectifs de ce point d'appui sont les suivants :**

- \* rassembler les réactions du public à l'image des hommes et des femmes véhiculée par les médias, déterminer l'influence potentielle pour l'émancipation du contenu discriminatoire des messages publicitaires et déterminer des stratégies pour réagir à court et à long terme à ces messages;
- \* stimuler le potentiel progressiste et l'élimination des stéréotypes de la publicité, mais également mener des actions lorsque les femmes ou les hommes sont présentés systématiquement de manière irresponsable par certaines publicités, son but ultime étant que la publicité reflète la diversité et la richesse des caractères féminins et masculins.

**Des initiatives plus ponctuelles en faveur de l'image des femmes dans les médias ont été prises.**

- Les 7 et 8 mars 1994 a été organisé à Bruxelles, à l'initiative de la Ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la Politique de l'égalité des chances, la première Conférence Européenne des femmes ministres des pays membres du Conseil de l'Europe. L'un des thèmes figurant dans la déclaration de principe qui a été signée en conclusion de cette Conférence, portait sur "l'image de la femme dans les médias et la publicité". Les femmes ministres européennes voulaient que les images des hommes et des femmes soient positives et exemptes de préjugés. Elles ont encouragé les médias à prendre toutes les initiatives possibles pour lutter contre les discriminations à l'égard des femmes, comme par exemple l'adoption d'un code d'éthique ou la création d'un organe de contrôle neutre. Suite à cette Conférence, l'U.I.A<sup>9</sup>, département Vrouwenstudies, a été chargé d'élaborer un projet sur la conception de l'image de la femme. Ce projet consistait en une étude de la littérature existant en la matière et l'élaboration d'un certain nombre d'instruments qui ont été présentés au cours du colloque qui s'est déroulé à Bruxelles le 19 avril 1995 et qui avait comme thème "l'Image de la femme dans les médias".

Les résultats de cette étude ont permis d'élaborer des instruments pratiques qui constituent en fait un code autorégulateur pour les concepteurs d'images. Ceux-ci, dans la mesure où ils veulent tenir compte de manière systématique de l'impact social de leurs produits sur les femmes et sur la conception de l'image des femmes, peuvent consulter, en tant que guide, une liste de contrôle sur disquette informatique. Une vidéo a également été réalisée.

La brochure, la disquette et la vidéo sont actuellement disponibles gratuitement pour tous les groupes cibles et feront l'objet d'un examen quant à leur efficacité.

De plus, la liste de contrôle élaborée dans le cadre de l'étude sera utilisée par le Service fédéral de l'Egalité des Chances pour examiner toute plainte qui lui sera transmise en matière de publicité sexiste. La Ministre fédérale responsable de l'égalité des chances demandera également au Jury d'Ethique publicitaire d'utiliser cette liste dans le cadre de l'examen des publicités.

---

<sup>9</sup> U.I.A. : Institut universitaire d'Anvers.

Pour multiplier l'impact de ces différents outils, un accord a été passé avec l'Union Européenne qui va traduire ceux-ci dans différentes langues et assurer leur diffusion dans plusieurs pays.

- La Ministre fédérale chargée de la Politique de l'Egalité des chances fait publier, en collaboration avec la BRTN<sup>10</sup>, la brochure intitulée "*Ne dites pas trop vite ... il n'y a pas de femmes*", dans laquelle sont répertoriées des centaines de femmes, et qui est mise à la disposition des journalistes et des institutions afin d'accroître la visibilité des femmes. De même ce répertoire a été réalisé, pour la partie francophone avec la collaboration de la "Commission Femmes" de la RTBF<sup>11</sup> en 1994. L'édition néerlandaise de 1996 est devenue un livre de 282 pages. Une version française remaniée, comprenant certaines références germanophones était en cours de réalisation à fin 1997.
- Dans le cadre du programme de recherche "Sciences humaines", de la Communauté flamande des crédits sont mis à disposition pour la recherche axée sur la politique. En ce qui concerne le budget 1996, deux missions de recherche ont été confiées à des universités flamandes dans l'orientation "études sur les femmes" sur le thème des femmes et des médias. Ces enquêtes comprennent une analyse des argumentations sociales et éthiques concernant l'image des femmes et des hommes dans les médias ainsi que de l'influence du sexe comme variable sur la production de l'image des hommes et des femmes dans les médias;
- Le Conseil flamand des médias actuel a repris la règle des quotas de la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans son acte de constitution et respecte scrupuleusement cette règle.
- La BRTN, une des Institutions publiques flamandes, dispose d'un fonctionnaire d'émancipation propre qui s'occupe tant des actions positives internes de l'institution en tant qu'employeur vis-à-vis de son personnel (voir art. 4 sur les actions positives) que de l'image des femmes dans les productions propres, via un groupe de travail avec des producteurs et des programmeurs.
- L'implication toute particulière de la Communauté française dans la question "femmes et médias" découle directement d'une Résolution adoptée par son Conseil en juin 1994. Cette résolution stipule que, dans le cadre des priorités définies lors de la préparation de Beijing, une attention toute particulière sera accordée à la "mise en oeuvre des stratégies destinées à faire des médias des ressources utiles dans les domaines de l'égalité des chances, du développement durable et de la paix" ainsi qu'à la conception d'"actions positives en vue de permettre à davantage de femmes d'accéder aux niveaux de la création et de la conception des programmes et aux postes de décision qui facilitent l'accès à l'expression".

---

<sup>10</sup> Radio television d'expression néerlandaise.

<sup>11</sup> Radio television d'expression française.

Afin de préparer l'analyse et la réflexion sur le thème consacré aux médias dans le cadre de la Quatrième Conférence mondiale des femmes, plus de deux cents professionnelles des médias se sont réunies à Toronto, sous l'égide de l'UNESCO, en mars 1995 afin de déterminer des recommandations et stratégies visant à favoriser "l'accès des femmes à l'expression et à la décision dans et par les médias". La Communauté française a pris une part active et reconnue internationalement au travail de préparation de ce symposium et a permis à plusieurs expertes, non seulement de la Communauté mais également du Bénin, du Sénégal, du Maroc, de Tunisie et du Burkina Faso de participer sérieusement aux réflexions entreprises.

Cet important travail réalisé à Toronto a non seulement très nettement influencé la rédaction de la partie de la plate-forme de Beijing consacrée aux médias mais également marqué celle consacrée aux violences et moyen de la combattre.

Tant lors de la préparation que du suivi de cette Conférence, le Service de l'Egalité des Chances a veillé à informer les personnes et organisations susceptibles d'être intéressées par le contenu de ces travaux et à relayer les propositions ou informations fournies par ces mêmes personnes ou organisations.

- En Communauté française le Jury d'éthique publicitaire avait été sensibilisé aux questions de sexisme dans les publicités. Celui-ci a été remplacé par le Conseil supérieur de l'Audiovisuel dont la Présidence a été confiée à une femme.

Une première rencontre a eu lieu, sous forme d'audition du Service de l'Egalité des Chances de la Communauté française, en novembre 1996. Un important dossier reprenant l'ensemble des textes juridiques relatifs à l'image de la femme et l'éthique publicitaire a été remis à chaque membre du Jury d'éthique. Le Conseil supérieur de l'Audiovisuel examine la possibilité d'inscrire cette réflexion à son ordre du jour.

- Au niveau des Services publics de radio et télévision de la Communauté française, aucune surveillance particulière n'est exercée actuellement.

Il convient néanmoins de signaler que le 19 décembre 1992, le Conseil supérieur de l'Audiovisuel a remis un avis relatif à l'image et au statut de la femme en télévision. Jusqu'à présent, cet avis (joint en annexe 12) a inspiré un article du Code déontologique relatif à la diffusion d'émissions télévisées comprenant des scènes de violence adopté par tous les radiodiffuseurs - publics et privés - en 1994, en présence du Ministre de l'Audiovisuel qui stipule que "les atteintes à l'image de la femme et à son intégrité constituent un exemple de violence morale qu'il convient de prendre en considération". Cette disposition concerne tant les productions propres que les productions acquises.

- Deux initiatives particulières menées en Communauté française doivent encore être signalées :

- \* Une formation à la Communication et à l'Egalité des Chances entre les femmes et les hommes destinée aux éditorialistes du milieu associatif en Communauté française - réalisée en 1995 avec l'aide et le soutien financier du Bureau en Belgique de la Commission européenne et en collaboration avec l'Université des Femmes.

Il s'agit d'une première expérience en Communauté française destinée à des éditorialistes de la presse associative. Les médias véhiculent souvent des images simplifiées et standardisées des femmes respectant, et même contribuant à forger, une hiérarchisation et une dichotomie conventionnelles des rôles et des statuts dans la société. L'objectif principal de cette sensibilisation était de susciter une prise de conscience de ces stéréotypes. Les exposés théoriques et les travaux pratiques ont tenté de mettre en évidence les mécanismes souvent inconscients qui permettent de reproduire ces stéréotypes. Ils ont proposé à chacun(e) d'expérimenter de nouvelles façons d'exprimer et de soutenir dans les paroles et dans l'écriture le lent et difficile processus d'égalité qui exige même des plus convaincu(e)s une vigilance quotidienne. Un syllabus reprenant les interventions de cette formation a été conçu, réalisé et diffusé.

- \* Une table ronde "femmes et éthique publicitaire" organisée par le Service pour l'Egalité des Chances de la Communauté française en collaboration avec le Conseil des Femmes francophones de Belgique (CFFB).

Celle-ci a permis de dégager les perspectives suivantes :

- . élaboration d'un code de bonne conduite au travers d'un dialogue réunissant tous les acteurs concernés (juristes, sociologues, professionnels de la publicité, mouvements de femmes, groupes de consommateurs, ...);
  - . nécessité de procéder à des études et évaluations;
  - . opportunité de mener des campagnes de sensibilisation des milieux tant concepteurs que "consommateurs" de publicités;
  - . apprentissage des enfants, adolescents et adultes à un "regard critique"
  - . le souhait de voir davantage de femmes accéder à des postes de décision et d'expression dans les médias.
- Par ailleurs, au niveau de l'accès des femmes aux nouvelles technologies, le Service de l'égalité des chances est partenaire du Réseau européen WITEC. Il s'agit d'un réseau européen de femmes expertes en nouvelles technologies avec lequel le Service collabore. Une réunion de ce réseau a été accueillie en Communauté française en 1996.

#### 5.4. LES ACTIONS CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCELEMENT SEXUEL

##### 5.4.1. La violence

La Belgique mène depuis 10 ans une politique de lutte contre la violence à l'égard des femmes et des enfants. Elle a en effet, fait effectuer une étude scientifique sur la nature, l'ampleur et les conséquences de la violence physique et sexuelle auprès d'une tranche de la population féminine belge (Expériences des femmes en matière de violence physique et sexuelle: Prévalence et conséquences UCL<sup>12</sup>, 1988). Une campagne nationale d'information et de sensibilisation a été lancée au moyen d'affiches, de brochures "Violence. Voulu(e)?" , d'un dépliant "Violence à l'égard des femmes et des enfants", joint en annexe 13, et du matériel didactique a été mis gratuitement à la disposition de la population, tel que le projet vidéo "Dis-le!" dont l'objectif est d'apprendre aux enfants de l'école primaire à se défendre. En ce qui concerne l'accueil des victimes, la Ministre chargée de la Politique de l'égalité des chances a

<sup>12</sup> U.C.L. : Université Catholique de Louvain.

oeuvré à l'aménagement approprié des commissariats de police, à la formation des services de police (cours adaptés à l'audition des femmes victimes de violence) et à l'élaboration d'un dossier sur l'intervention de la police auprès des victimes de violence. Elle a également pris des initiatives pour les femmes dans les services de police dans le cadre des actions positives.

De plus, un effort a été fait en vue d'améliorer la situation juridique de la victime. Cette amélioration s'est traduite par la nouvelle loi sur le viol du 4 juillet 1989. Cette loi définit pour la première fois légalement la notion de viol: "tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit et par quelque moyen que ce soit, commis sur une personne qui n'y consent pas". Le moyen, le sexe de la victime et la localisation de la pénétration sont sans importance. Le viol au sein du mariage est également punissable. Enfin, les possibilités de peine et la description des circonstances aggravantes ont été adaptées et un certain nombre de modifications ont été apportées à la procédure.

Pour favoriser le bon déroulement de l'enquête judiciaire en cas de déclaration d'un délit sexuel, un Set Agression Sexuelle (SAS) a été mis au point. Le SAS est également un moyen d'éviter une victimisation secondaire en assurant un bon accueil de la victime par la police, la gendarmerie, le médecin légiste et le parquet. Outre un ensemble de recommandations et de directives pour les instances susmentionnées, le SAS comporte une sorte de boîte comprenant tout un matériel médical choisi avec soin et conçu spécialement pour le prélèvement de toutes marques de violences sexuelles. Une évaluation a été réalisée par le Ministère de l'Emploi et du Travail ainsi que le Ministère de la Justice et une version remodelée du set est prévue pour début 1998.

Etant donné que les victimes de violences sexuelles ne déposent que très rarement plainte, mais s'adressent directement aux médecins afin de recevoir des soins; des attestations médicales ainsi qu'une brochure ont été mises à la disposition des médecins en vue de la constatation d'actes de violence. Une évaluation a été réalisée par le Ministère de l'Emploi et du Travail et une version adaptée de ce matériel est prévue pour 1998.

La délinquance sexuelle est un problème social pour lequel on s'interroge sur l'opportunité et l'efficacité d'une intervention judiciaire. C'est pour cette raison qu'en 1992, un projet pilote "Aide aux agresseurs" a été lancé. L'objectif de ce projet est la prévention de la récurrence des auteurs d'agression sexuelle en leur apprenant à contrôler leur comportement sexuel déviant.

Un projet de coordination provinciale "violence à l'égard des femmes" a aussi été installé. La mission de ces coordinateurs est d'informer tous les partenaires en contact avec des victimes de violence sur la problématique de la violence et de les familiariser avec les différents instruments développés par les autorités, de promouvoir la collaboration entre les différents secteurs, de signaler les problèmes subsistant en matière d'assistance et de combler les lacunes. Des fichiers d'adresses par province ont été établis afin d'optimiser l'orientation des victimes.

En février 1996, la Ministre chargée de la Politique de l'égalité des chances entre hommes et femmes a donné mission à la KULeuven et à l'Université de Liège de procéder à une étude de la loi pénale en ce qui concerne l'attentat à la pudeur, le viol, la violence physique au sein de la famille et la mutilation génitale, et ce en vue de moderniser et de restructurer le code pénal. Les dites études se concentrent sur le cadre pénal de toutes les formes de violence intrafamiliale, y compris dans les cas de mutilations génitales. Cela a abouti à la loi visant à combattre la violence au sein du couple du 24 novembre 1997 (M.B. 06.02.98). Par cette loi,

la violence envers le conjoint ou envers la personne avec laquelle on cohabite ou a cohabité et entretient ou a entretenu une relation affective et sexuelle durable, est explicitement reprise au code pénal et un alourdissement de la peine est prévu pour ces cas. De plus, cette loi permet à toute institution d'utilité publique et à toute association qui dispose, à la date des faits, depuis cinq années au moins de la personnalité juridique et qui, de par ses statuts a pour objectif de prévenir la violence au sein du couple et d'offrir une assistance aux victimes et à leur famille, d'ester en justice le litige moyennant l'accord de la victime.

Le Ministère de l'Intérieur participe à la lutte contre la violence :

Quelques initiatives du Ministère de l'Intérieur.

La politique du Ministère de l'Intérieur pour améliorer l'accueil des victimes de violence sexuelle s'articule autour des axes suivants :

- \* l'appui d'un personnel qualifié ayant suivi une formation spécialisée;
- \* l'aménagement des locaux d'accueil aux victimes d'actes de violences physique et sexuelle;
- \* la mise à la disposition des policiers de l'ensemble des moyens leur permettant d'affronter avec efficience l'événement victimisant aux fins de permettre aux victimes d'être accueillies et auditionnées dans une atmosphère sereine et différenciée par un personnel spécifiquement formé, le souhait étant de prévenir ainsi toute victimisation secondaire qu'induirait inévitablement un traitement inadapté de leur situation;
- \* la mise à la disposition des plus jeunes victimes d'un espace adapté à leur jeune âge et spécifiquement aménagé. L'équipement du local d'un dispositif vidéo permettant d'enregistrer la déposition de l'enfant pourra être prévu de manière à les protéger autant que possible du caractère traumatisant résultant de la réitération des auditions réveillant à chaque fois les violences vécues. L'objectif poursuivi est de permettre l'aménagement au sein de chaque commissariat d'un local aux fins d'en faire un lieu d'accueil et d'audition de victimes d'actes de violences physique et sexuelle.

Quelques initiatives du Ministère de la Justice.

Les initiatives récentes sont liées à quelques mesures :

- la position de la victime en droit pénal et dans le cas de procédure judiciaire (une directive ministérielle relative à l'accueil des victimes au sein des parquets et des tribunaux de première instance a également été adoptée).
- l'information des victimes et le traitement de ces informations par les instances officielles (dans chaque arrondissement, il y a un service accueil aux victimes au sein du parquet depuis février 1996).

- l'assistance immatérielle aux victimes et à leur famille (pour résoudre les problèmes relatifs aux compétences respectives des intervenants, des sources de financement, des conflits de territoire et des problèmes divers d'ordre juridique, un Forum national de l'aide aux victimes a été créé par le Ministre de la Justice. Cette instance, créée au niveau fédéral comprend 14 intervenants, tous sont concernés par la politique de l'accueil des victimes. Son but est l'accueil intégré des victimes. Pour ce faire, ils formulent des propositions en vue d'améliorer la coordination des initiatives envers les victimes et ils veulent rédiger un guide pour les victimes dans lequel les droits des victimes et les moyens qui peuvent être affectés au respect de ces droits seraient décrits de manière facilement assimilable. A la demande de la Ministre chargée de la Politique de l'égalité des chances, le Forum national d'Aide aux victimes organisera une formation pour les magistrats).
- l'assistance matérielle (les pouvoirs publics interviennent dans le cadre d'actes intentionnels de violence et lorsque l'auteur s'avère insolvable ou reste inconnu. Le Fonds d'Aide aux Victimes d'Actes intentionnels de violence intervient donc à titre subsidiaire). (Voir brochure en annexe 14).

Dans les Communautés, quelques initiatives pour la prévention et l'aide aux victimes ont été créées.

- Dans l'élaboration d'une politique à l'égard des victimes, la Communauté flamande a opté pour le développement d'une aide spécifique aux victimes.

Il y a actuellement en Flandre 13 centres agréés pour la mission d'aide aux victimes. Eu égard à l'intensification de l'attention portée aux victimes de délits, dans chaque arrondissement judiciaire la mission d'aide aux victimes est dévolue à un centre polyvalent, de sorte qu'il y ait une répartition régionale fondée.

La coordination et le soutien des activités des différents centres d'aide aux victimes se font à partir du Steunpunt Algemeen Welzijnswerk, afdeling Slachtofferhulp Vlaanderen. Ils ont, entre autres, mis au point un ensemble de formations pour les coordinateurs et les volontaires.

En ce qui concerne la collaboration avec les instances fédérales, les Communautés participent au Forum national de la politique d'aide aux victimes, organisé par le ministre de la Justice et auquel collabore le Ministère de l'Emploi et du Travail. Dans ce cadre, un accord de coopération en matière d'aide aux victimes est mis au point depuis 1996, afin de garantir une bonne transition entre l'accueil des victimes (pouvoir fédéral) et l'aide aux victimes et la thérapie (Communauté flamande et Communauté française).

- Il existe en Communauté française plus de 120 services de santé mentale, quelque 50 Maisons médicales, plus de 40 centres de jour pour adultes en difficultés dont une quinzaine réservés aux femmes éventuellement accompagnées d'enfants, bénéficiant pour la plupart de subventions.

Les services susceptibles de venir spécifiquement en aide aux victimes de violence sexuelle sont subventionnés dans le cadre de l'Education permanente et l'aide aux personnes. Ils ont pour missions : l'accueil des personnes, la prévention des violences

conjugales et familiales, l'organisation de groupes de paroles, la mise sur pied de thérapies individuelles, de couples ou de groupe, la prévention des violences dans le milieu de la prostitution, l'hébergement des femmes et enfants battus, la formation des professionnelles à l'accueil des femmes violées.

D'autre part, deux initiatives ponctuelles méritent d'être signalées, à savoir :

- \* un cycle de conférences "Des silences ... et des violences" du Centre d'Etudes et de Documentation sociales - Réseau "Actualités Femmes - Liège". Ces réunions sont non seulement un espace d'information, de sensibilisation et de réflexion, mais aussi un lieu d'analyse permettant la nécessaire prise de distance par rapport à cette problématique. En ce sens, on peut considérer que ces réunions présentent un aspect préventif en permettant de briser le cycle de la transmission de la violence.
- \* une Semaine de Solidarité Femmes algériennes du 4 au 8 mars 1996 à l'Université libre de Bruxelles qui a consisté en la sensibilisation et l'information du public sur la situation actuelle des femmes algériennes. Solidarité pour "cette résistance au quotidien qui est de continuer à vivre et à travailler malgré le deuil, malgré les menaces et malgré la peur" dont ont témoigné avec émotion les artistes et intervenantes.
- En Communauté germanophone, on a oeuvré à la mise en service d'un foyer d'accueil pour les femmes battues ainsi qu'à la mise en place de structures d'encadrement pour les victimes. La "Frauenkontaktstätt" est un centre de femmes proposant un service spécialement conçu pour la clientèle féminine, et ayant comme devise de travail : "défendre la position féminine".

Des cours spécifiques sont également organisés en Communauté germanophone pour le personnel des forces de l'ordre en collaboration avec les services spécialisés pour l'accueil des femmes victimes de violence.

Des centres d'aide aux victimes de violences physique et sexuelle intra-extrafamiliales, en Flandre, à Bruxelles et en Wallonie assurent ainsi aux victimes et à leurs proches, le plus rapidement possible après les faits, des mesures d'accompagnement, qui viseront à éviter l'aggravation de traumatisme. Toutes les victimes possibles de délits les plus divers peuvent s'adresser aux centres d'aide aux victimes.

#### 5.4.2. Le harcèlement sexuel

Le phénomène du harcèlement sexuel sur les lieux de travail fait l'objet d'une attention particulière de la part du gouvernement depuis le début des années 80.

L'ampleur du problème en Belgique a été reconnue pour la première fois lors d'une étude de la population qui a été effectuée en 1984-1985 à l'initiative de la Commission du Travail des Femmes. Les résultats de l'enquête montrent que 41 % des femmes et 21 % des hommes interrogés ont eu connaissance de cas de harcèlement sexuel. Une femme interrogée sur trois et un homme sur dix ont déjà eu des problèmes à ce niveau sur les lieux de travail.

L'ancienne Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale, aujourd'hui Ministre de l'Emploi et du Travail chargée de la Politique de l'égalité des chances, a fait connaître les résultats de cette enquête par le biais de la campagne "Sex - Collègue ? Ex - Collègue!"

Cette campagne n'est pas passée inaperçue. En plus de nombreuses réactions positives de la part des victimes, les partenaires sociaux se sont également intéressés de plus près à cette problématique.

Dans le cadre de la politique de prévention, la Commission du Travail des Femmes a diffusé en juin 1991, dans les entreprises les plus importantes du pays, 30.000 dépliants intitulés "Harcèlement sexuel au travail : mieux vaut prévenir que guérir", reprenant les initiatives possibles pour les employeurs et les travailleurs.

Le code de bonne pratique de la Commission européenne ainsi que les nombreux témoignages, parfois dramatiques, des personnes qui ont osé parler de leurs problèmes, ont incité la Ministre à franchir une nouvelle étape dans le cadre de cette politique. C'est ainsi que l'arrêté royal visant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel fut promulgué le 19 septembre 1992.

L'arrêté royal s'applique à tous les employeurs du secteur privé et aux institutions publiques qui, en vertu de la loi du 8 avril 1965, doivent établir un règlement de travail, telles que les institutions publiques de crédit et les entreprises publiques autonomes.

L'arrêté royal définit le harcèlement sexuel sur les lieux de travail comme étant toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il atteinte à la dignité des femmes et des hommes au travail.

Les employeurs sont tenus de modifier le règlement de travail et de prendre les mesures protectrices suivantes :

- \* premièrement, une déclaration de principe affirmant que le harcèlement sexuel est inadmissible et intolérable;
- \* deuxièmement, la désignation d'une personne ou d'un service de confiance chargé d'accueillir, aider et soutenir les victimes;
- \* troisièmement, l'élaboration de la procédure à suivre pour le traitement des plaintes;
- \* quatrièmement, la mention de peines pouvant être infligées à toute personne ayant commis un acte de harcèlement sexuel.

Depuis 1992, 60.000 entreprises ont adapté leur règlement de travail.

L'arrêté royal du 9 mars 1995 relatif à la protection des membres du personnel du secteur public fédéral reprend les mêmes quatre exigences adaptées au secteur public.

L'arrêté royal du 9 mars 1995 a donné lieu à la publication d'une circulaire en date du 7 août 1995. Celle-ci imposait l'introduction de quatre mesures visant à la protection des membres du personnel contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail (la déclaration de principe,

l'institution d'un service de confiance ou la désignation de deux personnes de confiance minimum, la procédure relative aux plaintes et les sanctions ou l'action disciplinaire).

Pour appuyer ces arrêtés, deux lignes téléphoniques (une pour les néerlandophones et une pour les francophones) gratuites d'information et de conseil (anonyme et sans aucune formalité) ont été mises à la disposition des victimes du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et pour les personnes de confiance. Les plaintes et les questions sont enregistrées et traitées, éventuellement les personnes sont orientées vers le réseau d'assistance des sexologues ou vers d'autres services spécialisés. Les solutions proposées sont ensuite évaluées. Par décision de la Ministre chargée de la Politique de l'égalité des chances, les contrats des lignes téléphoniques "Harcèlement sexuel" ont été prolongés pour l'année 1996.

Etant donné que les lignes téléphoniques ont prouvé leur utilité dans le passé, cette forme d'accueil de victimes doit être assurée dans le futur. Pour pouvoir donner à la ligne un caractère permanent, la ligne est intégrée définitivement au sein des fédérations des services de Télé-accueil, lesquelles font, par ailleurs, l'objet d'un subventionnement par les communautés et les régions. Cette initiative présente l'avantage de la continuité et une plus grande accessibilité.

En 1995, des stages ont été organisés pour toutes les personnes de confiance. En vue de la coordination du fonctionnement des services de confiance et de l'intégration de l'information, des réseaux regroupant les personnes de confiance ont été mis en place à partir du troisième trimestre 1997.

Du matériel d'information à l'usage des personnes de confiance et des victimes ainsi que des brochures générales, des affiches de sensibilisation ont été élaborés et mis à disposition.

En 1996, une enquête qualitative concernant la violence, harcèlement sexuel et les brimades sur les lieux de travail a été établie. En outre les différentes stratégies utilisées par une victime pour faire face à ces problèmes, ou y mettre un terme ont été approfondies.

En février 1996, un projet pilote a débuté au sein de la Fonction publique flamande pendant lequel, pour une période de six mois, la possibilité a été offerte aux victimes de harcèlement sexuel de s'adresser à une personne de confiance. Cet expert externe devait se charger de l'accueil émotionnel, il donnait un avis à la victime quant à la manière de régler le problème et pouvait, à la demande de la victime, prendre contact avec le collègue ou le supérieur hiérarchique coupable du harcèlement. Après la période de six mois, une évaluation du fonctionnement de ce système a été réalisée. De fait, il importe de signaler que ce projet pilote consistait non seulement à accueillir la victime, servir d'intermédiaire pour faire cesser le comportement déviant, mais il devait aussi permettre de réaliser une enquête sur la situation en Communauté flamande et permettre ainsi, sur base de données recueillies, de donner de précieux conseils et suggestions d'actions aux responsables politiques.

Après la poursuite du projet-pilote jusqu'en février 1997, le projet a été intégré à la gestion du personnel du Ministère de la Communauté flamande via la mandataire chargée des questions d'Emancipation. Le consultant externe continue à suivre cette problématique pour l'accueil et l'accompagnement des membres du personnel se plaignant de harcèlement sexuel sur les lieux de travail, et une nouvelle campagne d'information a été menée en 1997 à destination des dirigeants et de tous les membres du personnel au sujet de cette problématique et des possibilités d'aide qui sont mises en place.

En Communauté germanophone, pour certains organismes, des personnes ressources ont été également désignées afin de recevoir les plaintes de personnes victimes d'une agression sexuelle.

## ARTICLE 6.

### La traite des êtres humains

Fin des années 80 une prise de conscience de l'existence d'une forme organisée de traite des êtres humains s'est développée en Belgique, comme dans d'autres pays européens. Il s'agit de l'existence d'un phénomène inquiétant qui dépasse les formes "classiques" de prostitution traditionnellement tolérées.

Le problème de la traite des êtres humains est très dense et très complexe. Nul ne peut y rester insensible dans la mesure où il s'agit de défendre des valeurs humaines fondamentales.

C'est ce qui avait conduit la Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale (actuellement Ministre chargée de la Politique de l'Egalité des Chances) à se fixer l'examen de cette problématique comme priorité.

En décembre 1992, une Commission d'enquête parlementaire fut mise en place dans le but d'élaborer, sur base d'un examen approfondi du problème, une politique structurelle visant la répression de la traite des êtres humains. Les travaux de cette Commission se sont poursuivis durant 15 mois entre 1993 et 1994.

Peu après que le rapport n'ait été finalisé, ce problème a soulevé l'intérêt du Parlement suite à une série de publications retentissantes.

Il ressort des témoignages entendus que les femmes sont les principales victimes de la traite des êtres humains dont l'activité la plus répandue est le recrutement de danseuses de cabaret via des bureaux d'imprésario : une fois embauchées par ces cabarets situés dans des grandes villes, les femmes sont contraintes, par diverses manoeuvres d'intimidation, de se prostituer. La Commission d'enquête a estimé que depuis 1986-1987, 3.000 femmes auraient abouti dans l'industrie du sexe.

### Résultats des travaux :

La Commission d'enquête a estimé que l'arsenal légal existant destiné à lutter contre la traite des êtres humains présentait des lacunes et manquait d'efficacité. Elle a émis un certain nombre de recommandations, accompagnées d'une proposition de loi, destinées à renforcer la répression contre la traite des êtres humains.

Les travaux de la Commission ont été ainsi à l'origine de la loi contenant des dispositions en vue de la répression de la traite des êtres humains et de la pornographie infantile adoptée par le législateur le 13 avril 1995. Ainsi, outre le vote de la loi, l'intérêt accru porté au problème de la traite s'est manifesté par une application plus stricte de la législation sociale; par la création de 3 centres d'accueil spécialisés; par l'ouverture de procédures judiciaires, par la création d'une cellule de coordination interdépartementale et par la création d'une cellule centrale à la gendarmerie. En outre la Commission a élaboré toute une série de recommandations en vue de renforcer la lutte contre la traite. Les travaux de cette Commission ont également eu des suites judiciaires et ont abouti à un renforcement sensible de la politique de répression criminelle en Belgique.

Une brochure multilingue d'information a été rédigée à l'intention des personnes (femmes) d'origine étrangère pour leur être distribuée lors de leur inscription au registre de population de la commune où elles élisent domicile.

#### La loi sur la traite des êtres humains du 13 avril 1995.

La lutte contre la traite et l'exploitation sexuelle des femmes et des enfants n'avait pas, jusqu'il y a peu, constitué une priorité au niveau de la politique criminelle en Belgique. En légiférant sur la traite, le législateur belge a fait des choix de valeur.

Principales dispositions de la loi :

- a) La loi du 13 avril 1995 n'a pas modifié la perspective abolitionniste globale du système belge : seule l'exploitation de la prostitution par autrui constitue un délit. Le législateur supprime l'incrimination spécifique du souteneur et ce, notamment, afin d'éviter que la cohabitation avec une prostituée soit sanctionnée. Par contre, l'article 380bis, § 1er, 3<sup>o</sup> nouveau, lui, réprime le proxénétisme hôtelier c'est-à-dire le fait de vendre, louer ou mettre à disposition aux fins de la prostitution des chambres ou tout autre local dans le but de réaliser un profit anormal. Le législateur reprend donc expressément dans le texte de la loi le critère du profit anormal.
- b) La traite des êtres humains en vue de la prostitution ou de diverses formes d'exploitation sexuelles s'inscrit dans une problématique nettement plus large de trafics d'êtres humains, destinés à d'autres secteurs tels que ceux de la construction, des travaux domestiques, etc.

L'objectif principal du Législateur était donc de doter la justice de moyens permettant de contrer le plus largement possible les différents agissements des trafiquants et ce, notamment, en insérant l'article 77 bis dans la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement d'un étranger du Royaume. Cette disposition vise la situation d'abus de position vulnérable sans qu'il y ait recours à une forme concrète de contrainte.

- c) De nouvelles circonstances aggravantes ont été ajoutées en matière d'exploitation de la prostitution et de la débauche. Le législateur de 1948 avait déjà choisi de réprimer l'exploitation de la prostitution d'une personne même consentante tout comme le prévoit la Convention de New-York du 2 décembre 1949<sup>13</sup>.

Mais cette fois, le Législateur va nettement plus loin puisque il réprime de peines criminelles la traite "forcée" ou la prostitution "forcée" c'est-à-dire le fait de faire usage de façon directe ou indirecte de manoeuvres frauduleuses, de violences, de menaces ou d'une forme quelconque de contrainte.

En outre, il sanctionne également le fait d'abuser de la situation particulièrement vulnérable d'une personne en raison de sa situation administrative illégale ou précaire, d'un état de grossesse, d'une maladie, d'une infirmité ou d'une déficience physique ou mentale.

- d) Le législateur a pris des dispositions spécifiques en ce qui concerne les mineurs (pornographie infantine 383 bis et publicité 380 quinquies du Code pénal) et réprime de peines criminelles toutes les formes d'exploitation de la prostitution ou de la débauche des mineurs. La loi sur la traite devait également prendre en compte le tourisme sexuel, du moins en ce qui concerne les mineurs dont l'exploitation sexuelle constitue un problème au niveau mondial, tant en ce qui concerne l'ampleur du phénomène (plusieurs centaines de milliers d'enfants prostitués dans le monde) que ses dramatiques conséquences pour la santé physique et psychique des enfants (il y a de plus en plus d'enfants contaminés par le SIDA).

Dorénavant une clause d'extra-territorialité permet de poursuivre quiconque est trouvé en Belgique ayant commis à l'étranger les faits de moeurs précisés par le Législateur, (traite des êtres humains mais aussi abus sexuels commis sur les mineurs de moins de 16 ans).

- e) La sévérité des peines d'emprisonnement et des amendes pour les trafiquants d'êtres humains et pour ceux qui exploitent la prostitution traduit l'importance que le législateur entend donner à la lutte contre ce phénomène. Le législateur a en outre mis l'accent sur la possibilité d'axer la répression sur l'aspect financier des réseaux.
- f) Les compétences du centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ont été étendus à la stimulation de la lutte contre le trafic des êtres humains

#### Les mesures sociales en faveur des victimes de la traite des êtres humains :

La loi confie au Roi, le pouvoir de déterminer les règles et les mesures concrètes à prendre en faveur des victimes de la traite des êtres humains afin de les aider notamment dans leurs éventuelles démarches en justice. Suite aux travaux de la Commission parlementaire d'enquête, une circulaire a été prise par les ministères compétents concernant la délivrance de titres de séjour et permis de travail à des étrangères victimes de la traite (M.B., 7.07.1994). La dite circulaire s'inscrit dans le cadre de l'application de la loi du 13 avril 1995 (M.B. 24.04.95) contenant des dispositions en vue de la répression de la traite des êtres humains et de la pornographie infantine. Un système de permis de séjour provisoire pour les victimes a été

---

<sup>13</sup> Convention du 2 décembre 1949 des Nations-Unies, pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui.

établi. Une autorisation de séjour de 45 jours est octroyée aux victimes afin qu'elles puissent bénéficier d'un accueil et d'un accompagnement par des organisations sociales spécialisées avant leur retour dans le pays d'origine et un permis de séjour de trois mois renouvelable est accordée aux victimes qui portent plainte et collaborent avec la justice dans le cadre de l'enquête judiciaire. Il est prévu que les victimes disposant d'un permis de séjour provisoire puissent bénéficier de l'aide sociale. Ces dispositions en matière de permis de séjour provisoire en faveur des victimes de la traite des êtres humains ont été précisées et renforcées dans une circulaire du 13 janvier 1997. La parution officielle de cette circulaire complémentaire a été accompagnée de la réalisation d'une brochure et d'un dépliant multilingue à l'attention des victimes. Ces deux publications soutiennent un effort d'information et de sensibilisation des principaux services concernés par l'application de ces dispositions.

Dans le cadre de l'accueil et de l'accompagnement des victimes, deux centres d'accueil spécialisés sont actuellement subventionnés par la Communauté flamande, à savoir Payoke à Anvers et Pagasa à Bruxelles (arrêté royal du 7 avril 1995 relatif au financement de l'aide d'urgence et de l'accueil des victimes du trafic des êtres humains). A Liège il y a également le centre SURYA créé avec l'appui des pouvoirs publics, lequel octroie une aide aux victimes par l'intermédiaire du centre public d'aide sociale. D'autres centres et associations telles que Le mouvement du Nid et Espace P sont aussi opérationnels.

Un réseau de base pour les victimes de la traite des êtres humains a en outre été créé en Communauté flamande. Ce réseau de base se compose de points d'appui locaux dans diverses régions, qui sont des lieux d'accueil où les faits peuvent être signalés et qui sont chargés de l'orientation et de l'accompagnement éventuel des victimes. Ces points d'appui locaux ont été installés dans les centres ambulants polyvalents existants et ils reçoivent une subvention en tant qu'intervention dans les frais de fonctionnement. Il y a actuellement cinq points d'appui locaux, à savoir à Kortrijk, Brugge, Hasselt, Herentals et Gent.

#### Les possibilités d'ester pour les associations :

La loi du 13 avril 1995 (article 11, § 5) précise que le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme ainsi que les associations agréées et les organismes d'intérêt public peuvent agir en justice dans les litiges auxquels l'application de la loi pourrait donner lieu. Cette disposition a pour objet de permettre à certains organismes et associations qui, prennent la défense des victimes de poursuivre en justice au nom des victimes certains réseaux de prostitution ou de traite et ceci afin de protéger les victimes contre diverses formes d'intimidation.

Dans ce cadre, le "mouvement du Nid" et "Payoke" ont obtenu l'agrégation par arrêté royal du 30 janvier 1996 et du 29 janvier 1997.

### Le contrôle et suivi de la lutte contre la traite :

Les travaux de la Commission d'enquête avaient mis en évidence la nécessité d'organiser une véritable politique criminelle qui implique en ce qui concerne la traite une coordination entre le niveau administratif, le milieu social et les moyens mis en oeuvre pour attaquer le phénomène à la racine. Le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme a été désigné pour "stimuler la lutte contre la traite des êtres humains". L'arrêté royal du 16 juin 1995 charge le Centre de la coordination et du suivi de la politique de lutte contre la traite internationale (coordination d'une cellule interdépartementale).

Le Centre est en outre chargé de veiller à la collaboration entre les différents services privés d'aide et d'accompagnement des victimes et de rédiger un rapport annuel d'évaluation.

### Le rapport gouvernemental annuel :

Le législateur a aussi prévu que le Gouvernement fera annuellement un rapport au Parlement sur l'application de la loi sur la traite et sur la lutte contre la traite des êtres humains en général. Ce rapport orienté vers les politiques mises en oeuvre contiendra notamment un exposé de la situation en ce qui concerne les poursuites judiciaires. Le dernier rapport disponible date d'octobre 1996 (joint en annexe 15).

### La croissance de la prostitution :

Les données disponibles ne permettent pas de conclure à une croissance de la prostitution en Belgique. En 1995, on estime que la prostitution touche entre 10.500 et 14.000 personnes. Ce chiffre apparaît stable.

Le milieu de la prostitution est changeant : le nombre de prostituées étrangères est en augmentation et l'on prévoit que les mouvements de population (en provenance d'Afrique et des pays de l'Est), ainsi que la présence de clandestin(e)s, s'accroît. A côté de la prostitution officielle mentionnée plus haut, il y a donc un chiffre non mesurable de prostitution clandestine, occasionnelle, privée.

### Les magistrats de liaison au sein des parquets généraux et parquets du procureur du roi

Conformément à l'engagement pris au point 1.5 des conclusions du rapport du gouvernement, les procureurs généraux ont désigné au sein des 5 parquets généraux ainsi que des 27 parquets du pays, un magistrat de liaison chargé de traiter les cas de traite des êtres humains et d'assurer les contacts avec ces centres d'accueil spécialisés.

### La Commission d'éthique des services d'information par télécommunication

Sur base de la loi du 27 mars 1995, qui interdit toute publicité à l'égard des mineurs pour les services de nature sexuelle ayant directement ou indirectement, un but lucratif ou de prostitution, la Commission d'éthique des services d'information par télécommunication a élaboré un code d'éthique applicable à tout signataire de contrat entre les exploitants de réseau et les prestataires de services.

### La lutte contre le sida :

Initiatives en Communauté flamande :

**PASOP**

Une enquête menée à la fin des années 80 a montré clairement la nécessité d'avoir un centre de confiance concernant le Sida et la prostitution.

L'asbl PASOP a vu le jour en 1990 et un programme de recherche SIDA a été mis sur pied en 1992.

En 1996, la Communauté flamande a approuvé le projet de prévention SIDA « Mobiele Equipe voor AIDS preventie bij prostituees ».

Les objectifs de ce projet peuvent être résumés comme suit :

Créer un modèle d'assistance qui fait en sorte que 400 femmes par an, actives dans la prostitution autour de Gand :

- aient fait une fois par an un frottis pour les maladies sexuellement transmissibles et pour le dépistage du cancer du col de l'utérus,
- utilisent un lubrifiant à base d'eau en même temps qu'un préservatif,
- connaissent un endroit où elles peuvent parler sans crainte des problèmes sociaux et/ou des problèmes de santé de leur profession,
- sachent quelles démarches entreprendre si, dans leur travail, un préservatif s'est déchiré ou a glissé.

Pour atteindre ces objectifs, on recourt à une équipe mobile. Cette équipe se compose d'une personne de contact, d'un infirmier social et d'un médecin.

L'équipe part du centre et visite 4 fois par an un réseau de quelque 120 lieux de travail, qui s'est constitué au cours des années passées. Ces lieux de travail se situent pour une part dans le centre de prostitution de Gand (40%) et pour une part dans la périphérie (20% dans le reste de la ville et 40% surtout sur les routes de sortie menant aux villes environnantes). L'équipe dispose de matériel GVO (Information et éducation à la santé) approprié (déjà mis au point dans des projets précédents) et examine à l'aide d'une liste de contrôle anonyme si les prostituées sont conscientes de l'importance des objectifs. Le cas échéant, l'équipe peut veiller elle-même à des examens médicaux préventifs mais elle essaye dans la mesure du possible de mettre ces femmes en contact avec les structures d'assistance existantes.

En 1992, on a également lancé un programme de vaccination Hépatite B.

La base d'où partent tous les projets se situe dans la « Glazen straat ». Le local d'accueil fait office de pivot entre les différents projets et est donc primordial pour l'organisation. Il est lié à toutes les autres activités et prévoit, outre la permanence et une consultation médicale hebdomadaire, un service de nuit bimensuel pour les femmes étrangères travaillant dans le quartier.

L'asbl Payoke travaille aussi comme centre de confiance en ce qui concerne le Sida et la prostitution.

Dans le cadre de leur fonctionnement, on peut parler de trois méthodes utilisées qui visent à réaliser au mieux les objectifs du projet.

### **Centrumwerk (Travail dans le centre)**

Au cours des heures de permanence, les membres du groupe cible peuvent passer pour obtenir des informations générales sur la façon de travailler en sécurité, pour acheter du matériel de prévention spécifique (préservatif, lubrifiant, éponges vaginales, ...), pour des adresses de médecins généralistes collaborant au projet ou de services médicaux pertinents, etc. On reçoit également de nombreuses questions par téléphone sur la santé, émanant principalement de travailleurs/travailleuses privées et de prostituées occupées dans des bars ou des bureaux d'escorte. Vu la grande diversité du groupe cible tant du point de vue géographique que du point de vue de la forme de travail, ce travail dans le centre constitue un maillon nécessaire dans le développement d'une politique de prévention Sida la plus complète possible au sein de leur organisation.

### **Peer-support (Support de pairs)**

Le terme peer-support indique que l'on associe des gens d'expérience dans la mise en oeuvre d'activités de prévention du Sida. Ils jouent un rôle important dans l'établissement de contacts avec le groupe cible. Du fait qu'ils sont ou ont été actifs dans la prostitution, ils accèdent plus facilement au groupe cible. Ils savent comment approcher le mieux possible ce groupe. De plus, ils connaissent la spécificité de la profession et ils peuvent transmettre des informations très spécifiques sur la façon de travailler en sécurité, etc.

### **Straathoekwerk (Travail de rue)**

Cette méthode vise à aller trouver le groupe cible dans son propre environnement de travail. Etant donné que bon nombre de prostituées ne trouvent pas la voie menant aux services d'aide existants, cette méthode est absolument nécessaire pour développer les contacts avec le groupe cible. Dans notre façon de travailler, il est habituel que l'assistante « peer » soit accompagnée d'une assistante « straathoek ». Ensemble, elles essayent de prendre des contacts, de répondre à des questions de santé ou d'hygiène et d'entreprendre toutes sortes d'actions préventives.

Pendant la période 1997, les actions suivantes ont entre autres été entreprises :

- diffusion du bulletin d'information gratuit « Rouge 69 »;
- démarrage de la concertation avec le réseau des médecins généralistes et les autres services médicaux pertinents;
- promotion des experts;
- différents contacts avec des organisations qui travaillent avec des femmes ghanéennes et nigérianes;
- renforcement de la présence régulière dans la prostitution de vitrine et dans le quartier des petits hôtels;
- collaboration avec le projet « HIV en allochtonen » de l'Institut tropical avec une attention particulière pour les prostituées africaines.

### **Initiatives en Communauté française :**

L'Agence de Prévention du Sida créée en 1991 développe des programmes de prévention du sida dans le milieu de la prostitution.

Le plan-guide triennal (1996-1998) qui définit un cadre stratégique des actions de prévention du SIDA à mettre en oeuvre par les acteurs de la santé comporte un volet qui concerne spécifiquement le public-cible des personnes prostituées. Des programmes d'actions conformes à ce plan-guide sont élaborés et gérés par l'association Espace P qui s'occupe de prostituées avec un accent particulier sur les prostituées toxicomanes.

Les actions d'Espace P :

L'Espace P assure une prise en charge globale des personnes qui allie information et suivi des "problèmes économiques" (surendettement, remboursement de dettes contractées envers des réseaux qui leur ont permis de venir en Belgique, sans domicile). Espace P travaille avec le projet LAMA pour les problèmes de toxicomanie (faciliter l'accès à la méthadone), assure un suivi et joue un rôle de médiateur pour tous les problèmes sociaux. Enfin, l'association vend des préservatifs au prix de gros. Espace P organise des campagnes de sensibilisation sur l'usage des préservatifs à destination des prostituées et des clients. Dans le milieu de la prostitution immigrée, cet organisme utilise la technique de type "boule de neige" : des prostituées formées pour effectuer un travail de prévention parmi leurs pairs fonctionnent comme relais. Des outils de prévention sont conçus et produits (journal trimestriel, brochure safe-sex, victime de prévention, autocollants et affiches).

Dans le cadre de son action de prévention de la prostitution auprès des jeunes, le Mouvement du Nid a organisé le 14 décembre 1996 une manifestation "Prostitution des jeunes : tous, acteurs de prévention !". Cette manifestation rencontrait l'attention toute particulière portée par la Communauté française aux initiatives en faveur de la lutte contre toutes les formes de violences envers les enfants et les femmes.

Le 6 décembre 1997, le Mouvement du Nid poursuivait son action de prévention à destination des jeunes et organisait une journée de débats intitulée "Exploitation sexuelle : les jeunes prennent la parole". Cette journée s'est articulée autour de cinq thèmes :

"Droit de savoir et Droit de parler" centrée sur les rapports entre les jeunes et la justice;

"Contrôle : Répression ou Dialogue ?" centré sur les relations entre les jeunes et les forces de l'ordre;

"Réalités du Trottoir";

"Prostitution : Pornographie et Tourisme sexuel";

"Exploitation sexuelle des enfants et des adolescents".

**ARTICLE 7**

L'article 10 de la Constitution stipule que tous les Belges sont égaux devant la loi. Cet article sous-tend l'égalité politique (le vote est obligatoire en Belgique et chacun, homme ou femme a un droit égal d'être élu), l'égalité juridictionnelle (Const. art 13 et 14) et l'égalité devant les charges publiques (aucune distinction ne peut être faite entre les candidats à un emploi public qui ne soit établie de manière générale et qui ne soit fondée sur des critères objectifs).

L'article 27 de la Constitution quant à lui stipule que tous les belges ont le droit de s'associer, ce droit ne peut être soumis à aucune mesure préventive.

En pratique, toutefois, force est de constater que la participation des femmes aux différents processus de décision reste inférieure à celle des hommes. En vue de sensibiliser le public à cette problématique deux dépliants, joints en annexe 16, ont été conçus et diffusés, à savoir : "Sans femmes, le potentiel de votre organisation est amputé de moitié" et "Les opinions sur les femmes sont nombreuses". De plus, afin d'infléchir cette situation, les mesures de promotion de la présence des femmes dans la politique ont été prises en Belgique sur base du système des quotas. Ce type de mesures ayant été reconnues à Pékin comme étant efficaces, leur impact en a été mesuré et elles ont fait l'objet de diverses améliorations.

Ce sont plus précisément:

- La loi du 24 mai 1994 visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections.

Cette loi stipule que, sur une liste électorale, le nombre de candidats d'un même sexe ne peut excéder les deux tiers. Si cette disposition n'est pas respectée, l'autorité responsable doit écarter la liste non conforme. Cette règle générale s'adresse à tous les niveaux de pouvoir (communal, provincial, communautaire et régional, fédéral et européen). Elle sera entièrement applicable à partir des élections qui se tiendront à partir du 1er janvier 1999. Jusqu'à cette année, le quota un quart/trois-quarts sera appliqué. C'est ainsi que lors des élections communales et provinciales d'octobre 1994, trois-quarts maximum des candidats étaient du même sexe. En étudiant ces résultats électoraux, on a pu constater une augmentation de 6% du nombre de femmes élues, le pourcentage passant de 14 à 20%.

- La loi visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis (loi du 20 juillet 90) et ses modifications (loi du 17 juillet 1997).

La loi du 20 juillet 90 dispose que, pour chaque mandat à pourvoir dans les organes d'avis fédéraux, chaque instance chargée de présenter des candidatures est tenue de présenter la candidature d'au moins un homme et une femme.

Sur base d'un rapport évaluant l'efficacité de cette législation, deux lacunes ont été mises en évidence à savoir le fait d'une part qu'une double présentation ne garantit en rien que la composition effective de l'organe consultatif sera équilibrée et, d'autre part, qu'en l'absence de sanctions, la législation n'est pas toujours strictement appliquée. En conséquence, une modification de cette loi a été adoptée par le Parlement le 17 juillet 1997, laquelle dispose qu'au maximum deux tiers des membres d'un organe consultatif peuvent être du même sexe (**obligation de résultat**). On y prévoit en outre des **sanctions** au cas où les dispositions légales ne sont pas respectées. Ainsi, un mandat restera vacant tant qu'il n'y a pas de double présentation. De plus, les avis émis par un organe qui ne remplit pas la règle des deux tiers ne sont pas valides, sauf si le ministre de tutelle compétent peut donner une justification motivée à cet égard. Cette justification est supposée être acceptée, sauf avis contraire du Conseil des Ministres dans les deux mois qui suivent le dépôt de la motivation.

Ces deux mesures légales doivent permettre d'atteindre dans l'avenir la "masse critique" de 30 à 35% de femmes élues et de femmes dans les organes consultatifs.

- Le décret du 15 juillet 1997 de la Communauté flamande portant instauration d'une représentation plus équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs (M.B. 2.9.97).

Pour les explications : voir à la page 7.

### Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes

Suite à l'introduction de la loi sur la présence des femmes sur les listes électorales, le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes a rendu un avis dans lequel il constatait une augmentation du nombre de femmes élues mais insistait sur le caractère insuffisant de cette progression :

En rédigeant cet avis, le Conseil a été confronté à la difficulté d'analyser les chiffres sur le nombre de femmes élues à tous les niveaux (européen, fédéral,...), les résultats publiés pour les différentes élections n'étant pas encore répartis par sexe.

Suite à ce constat, le Conseil a donc entrepris, en 1996, une recherche statistique, un comptage des femmes élues à tous les niveaux politiques belges et a rassemblé ces chiffres dans une brochure intitulée "Femmes élues; chiffres et statistiques". Une analyse et une interprétation des données chiffrées afin d'étudier l'influence de différents facteurs sur le nombre de femmes élues (système de suppléance, de vote en tête de liste,..) a ensuite été réalisée par un institut universitaire. Elle paraîtra fin 97, début 98.

Dans le cadre de la promotion des actions visant à soutenir l'accès des femmes aux sphères de décision où elles sont sous-représentées, le Service de l'égalité des chances de la Communauté française soutient notamment le projet de formation du Centre féminin d'Education permanente (CFEP) qui a pour objectif de doter les femmes engagées politiquement des outils nécessaires à la **promotion de la démocratie paritaire dans le monde politique**. Une publication de 130 pages a été réalisée et diffusée.

### ARTICLE 8.

Les femmes belges ont la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales sur un pied d'égalité avec les hommes.

## 1. La présence des femmes dans le corps diplomatique

La représentation des femmes au sein du corps diplomatique, établie sur la base de la répartition par classe administrative se présente comme suit :

Classe	Total	Nombre de femmes	Pourcentage
1	11	0	0,00
2	120	7	5,83
3	84	11	13,09
4	66	14	21,21
5	39	6	15,38
6	57	9	15,78
<b>TOTAL</b>	<b>377</b>	<b>47</b>	<b>12,46</b>

Le nombre total des femmes dans le corps diplomatique a augmenté sensiblement au cours de ces quinze dernières années puisqu'au cours de la période mentionnée, il est passé d'un effectif très réduit, à l'origine, de 4 agents à un ensemble qui regroupe plus de 12 % de l'ensemble de la profession. Des évolutions significatives sont également à enregistrer avec l'accès de femmes diplomates à des postes de responsabilités élevées dans cette carrière que ce soit dans les postes diplomatiques belges à l'étranger ou au sein du Ministère des Affaires étrangères.

Leur position aux différents échelons hiérarchiques est sans surprise avec une représentation féminine sensiblement moins importante au niveau le plus élevé de la carrière. En outre, on ne dénombre en 1997 que 4,2 % de femmes chefs de poste diplomatique. Ceci est en grande partie la conséquence de la quasi-absence de femmes dans la diplomatie avant les années 50.

Néanmoins, la croissance est constante et la présence progressive des femmes devrait en toute logique se poursuivre dans les différents échelons puisqu'au moins jusqu'à la 2ème classe les promotions, pour autant qu'il y ait de la place au cadre, étant automatiques, au terme de 3 ans dans la fonction de la 6ème à la 4ème classe, et de 6 ans dans la troisième.

Des tableaux statistiques détaillés commentés sont par ailleurs compris dans l'étude intitulée "De Nairobi 1985 à Pékin 1995" (p. 1.28 à 1.30) rédigée en préparation au rapport officiel belge pour la conférence de Pékin. Ces deux documents ont été mis à la disposition du secrétariat.

## 2. La promotion des femmes dans le corps diplomatique

L'arrêté royal du 27 février 1990 a été établi en vue de promouvoir la présence des femmes dans l'ensemble de la fonction publique belge. A la suite de cet arrêté, le Ministère des Affaires étrangères a adopté un plan d'action qui vise en particulier à assurer une présence accrue des femmes dans les divers organes de consultation dont les activités portent sur le fonctionnement général du département et sur les conditions de vie professionnelle des agents.

Un groupe de travail "égalité des chances" a été instauré au département. Il cherche entre autres des moyens pour rendre la carrière plus attractive d'une part, et, d'autre part, pour éviter les démissions en début de carrière pour raisons familiales.

Le Ministère des Affaires étrangères a confié la direction générale du personnel de la carrière extérieure à une femme diplomate qui joue un rôle important dans les organes de direction et de concertation sociale de ce département. D'autres femmes ont accédé à des postes de haute responsabilité, notamment au sein de la Direction générale de la Politique. Six femmes diplomatistes exercent les fonctions de chef de poste d'une Ambassade à l'étranger (5 %).

Il faudra encore attendre quelques années pour permettre aux agents diplomatiques féminins d'atteindre un grade suffisant pour atteindre le niveau nécessaire pour être chef de poste.

Le taux de participation des femmes à l'examen d'entrée dans la carrière diplomatique diminue. Alors que dans les années 1980, ce taux atteignait souvent près de 50 %, la participation féminine a nettement diminué au cours de ces dernières années.

### 3. Les épouses des Membres du personnel diplomatique

Il n'existe aucun règlement spécifique s'appliquant à l'emploi des épouses des diplomates belges à l'étranger. A cet égard, la Belgique applique la Convention de Vienne dont les dispositions n'interdisent pas l'occupation d'un emploi par l'épouse d'un diplomate accrédité à l'étranger. Les règles de la déontologie qui sont reprises dans le Statut des Agents de l'Etat sont à respecter.

Le Ministère des Affaires étrangères a établi une banque de données pour les épouses accompagnant leur époux à l'étranger et qui veulent y exercer leur profession. Les données seront mises à la disposition du secteur privé, des organisations professionnelles, des entités fédérées, etc. (N.B. : cette initiative a connu très peu de succès, une quinzaine de fiches ont été établies).

## ARTICLE 9.

### La législation sur la nationalité

Pour ce qui est de la législation sur la nationalité, la Belgique répond aux exigences posées dans l'article 9 de la présente Convention.

Un des principaux objectifs du Code de la nationalité belge, introduit par la loi du 28 juin 1984 et entré en vigueur le 1er janvier 1985, était précisément d'éliminer toute discrimination entre hommes et femmes dans le domaine de la nationalité, en ce qui concerne le transfert de la nationalité tant au conjoint qu'aux enfants.

Selon l'article 16 du Code de la nationalité belge (CNB), le mariage n'exerce de plein droit aucun effet sur la nationalité. Cette disposition a permis de faire concorder la législation belge avec un certain nombre de conventions internationales, dont la présente Convention et les Résolutions adoptées le 27 mai 1977 par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe. La Résolution 77 (12) concerne la nationalité des époux ayant une nationalité différente et la Résolution 77 (13) concerne les enfants nés dans le mariage. Les deux Résolutions sacrent le principe de l'égalité.

**En conséquence, l'étranger(ère) qui épouse un(e) Belge ou dont l'époux(se) acquiert la nationalité belge pendant le mariage, n'obtient pas de plein droit la nationalité belge. De même, la perte de la nationalité belge par un des époux n'entraîne pas la perte de la nationalité pour l'autre.**

**En ce qui concerne l'octroi de la nationalité belge sur la base de la filiation, la législation belge ne fait aucune distinction entre la filiation maternelle ou paternelle (art. 8 CNB).**

**Ceci signifie qu'un enfant né en Belgique d'une mère belge et d'un père d'une autre nationalité ou d'un père apatride, acquiert la nationalité belge.**

**Pour l'enfant né à l'étranger, dont la mère belge est aussi née à l'étranger, cette dernière doit, dans un délai de cinq ans après la naissance, faire une déclaration dans laquelle elle réclame pour son enfant l'attribution de la nationalité belge.**

**Si cette déclaration n'est pas faite, l'enfant acquerra malgré tout la nationalité belge à condition qu'il n'ait ou ne conserve pas d'autre nationalité jusqu'à l'âge de dix-huit ans ou de son émancipation avant cet âge.**

**Si le père et la mère ont la nationalité belge, l'enfant obtiendra automatiquement la nationalité belge sur la base de sa filiation paternelle et maternelle.**

**Le même principe est utilisé pour l'adoption. Un enfant adopté par une femme belge acquiert la nationalité belge tout comme s'il était adopté par un homme belge, selon les mêmes conditions prévues dans la loi (art. 9 CNB).**

**L'enfant non émancipé, qui n'a pas encore atteint l'âge de dix-huit ans et qui relève de l'autorité d'un seul parent (par exemple, la mère) ou adoptant, perd la nationalité belge lorsque ce parent ou adoptant acquiert volontairement une nationalité étrangère ou renonce à la nationalité belge, à condition que la nationalité étrangère du parent ou de l'adoptant soit attribuée à cet enfant ou qu'il possède déjà cette nationalité. Ici non plus, on ne fait pas de distinction entre un parent ou adoptant masculin ou féminin.**

**Depuis l'entrée en vigueur, le 16 juillet 1991, de la loi du 22 mai 1991 portant approbation de la Convention sur la réduction des cas de pluralité de nationalités et sur les obligations militaires en cas de pluralité de nationalité, faite à Strasbourg le 6 mai 1963, il n'existe plus de distinction entre hommes et femmes en matière de perte de la nationalité belge à la suite de l'obtention d'une nationalité étrangère ou du renoncement à la nationalité belge. Cette loi abrogera l'article 22, § 2 CNB qui disposait que l'intéressé qui était encore en service pour l'armée active ou de réserve avait besoin de l'autorisation royale pour perdre la nationalité belge.**

**La loi du 13 Juin 1991, entrée en vigueur le 1er janvier 1992, qui comporte un certain nombre de dispositions permettant aux migrants de la deuxième et de la troisième génération d'acquérir plus facilement la nationalité belge, respecte entièrement l'égalité entre hommes et femmes.**

**La loi du 6 août 1993, entrée en vigueur le 3 octobre 1993, ne fait pas non plus de distinction entre hommes et femmes. Cette loi a modifié l'article 16 relatif à l'acquisition de la nationalité belge par le conjoint étranger d'une personne belge (la durée de la cohabitation en tant que condition est prolongée) et a supprimé la distinction entre la grande et la petite naturalisation de même que la notion "Belge en raison de la naissance".**

Enfin, il y a la loi du 13 avril 1995, entrée en vigueur le 1er janvier 1996, qui prévoyait une modification de la procédure de naturalisation. Le principe d'égalité entre hommes et femmes est également respecté par cette loi.

### ARTICLE 10.

L'enseignement est une matière qui relève de la compétence des Communautés et, d'un point de vue juridique, on peut dire que toutes les discriminations citées à l'article 10 sont bannies en Belgique. Il en a déjà été rendu compte dans des rapports précédents. Nous constatons toutefois que dans la pratique les filles n'ont pas les mêmes chances que les garçons.

Afin de corriger les déséquilibres constatés, diverses initiatives ont été prises par les pouvoirs compétents :

#### L'enseignement :

##### En Communauté flamande

Comme le stipule déjà le compte rendu de l'article 5, l'on vise à intégrer l'idée d'émancipation à la politique de l'enseignement. Il s'agit d'un processus lent qui nécessite l'élaboration de projets spécifiques. Au cours des dernières années, il s'agissait des projets suivants :

- 1) Projet : "diversification du choix d'étude des filles dans l'enseignement secondaire technique ou professionnel à temps plein".

Dans une première phase, le projet visait, en collaboration avec les écoles-pilotes de l'enseignement secondaire des différents réseaux, à stimuler les filles à choisir des orientations techniques de l'enseignement secondaire technique ou professionnel à temps plein. Des "heures-enseignant" supplémentaires ont été octroyées pour ce projet, lequel visait une approche globale de la stimulation des filles pour la technique. Le projet avait 3 priorités :

- élargissement du choix d'étude des filles et des garçons;
- encadrement des filles dans les disciplines techniques;
- passage à l'enseignement supérieur et/ou au travail.

Dans une deuxième phase, le projet était axé sur la généralisation des expériences du projet, en concertation avec les organismes de coordination des pouvoirs organisateurs.

Ce projet a duré plusieurs années, et en 1996, il y a été mis fin en tant que "projet-pilote". Le département de l'Enseignement utilisera les expériences pour étendre ce projet à d'autres écoles que les écoles-pilotes. La cellule "diversification", qui a été créée à l'origine pour encadrer ce projet, a élaboré des matériaux et des méthodologies spécifiques pour réaliser cette diffusion, en collaboration avec les services d'accompagnement pédagogique.

- 2) L'un de ces matériaux était le module et le jeu "Balans", qui ont été développés dans le cadre d'un projet européen, en collaboration avec l'Irlande et les Pays-Bas. Le jeu peut

être utilisé tant par les écoles que par les groupements de jeunes et est disponible depuis 1997.

- 3) En 1997, comme dernière action, cette cellule a également effectué une enquête concernant les femmes dans des fonctions de direction dans les écoles. Suite à cette enquête, une affiche et une brochure ont été rédigées, avec lesquelles une campagne de sensibilisation a été menée dans les écoles secondaires en Septembre 1997.

Le département de l'Enseignement a mis sur pied les projets suivants pour les femmes :

- 4) Projet "formation en alternance enseignement supérieur" - un cycle :

Ce projet s'adresse aux femmes migrantes et autochtones défavorisées qui veulent obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur, et qui n'y arrivent pas en raison de circonstances sociales.

Les objectifs du projet sont :

- contribuer à l'adaptation de l'enseignement au marché du travail via une collaboration entre les écoles supérieures et les entreprises.
- expérimenter, au sein de l'organisation de l'enseignement supérieur, une forme d'organisation flexible qui, à plus long terme, pourra être intégrée de manière permanente au système de formation régulier.
- permettre aux femmes du groupe-cible d'obtenir un diplôme supérieur. Cela leur offre la possibilité d'obtenir des promotions.

Le programme d'études régulier est maintenu, mais est organisé de manière adaptée, de sorte que la formation et le travail puissent être combinés. Le volet travail à mi-temps est effectué en fonction de la formation. Le parcours est élaboré dans le cadre de la réglementation relative à l'enseignement supérieur. Il y a une concertation à cet effet entre l'école supérieure et l'entreprise. Le parcours d'insertion est prévu afin d'augmenter les chances de réussite des participantes. En concertation avec la Chambre de Commerce, l'on a choisi les disciplines Sciences commerciales et Gestion, avec les options informatique, comptabilité et marketing, parce qu'elles offrent davantage de chances d'emploi et de possibilités de promotions.

Cette formation a été reconnue comme formation professionnelle, de sorte que les participantes obtiennent un statut adapté pendant la formation.

- 5) Projet : "Formation en alternance enseignement pédagogique supérieur discipline enseignement préélémentaire".

Le projet est axé sur la rééducation professionnelle de 78 femmes allochtones qui travaillent comme médiatrices interculturelles dans des Centres psycho-médicaux-sociaux et des écoles maternelles; ce projet leur permet de suivre une formation à temps partiel pendant les heures de travail, soit dans l'enseignement de promotion sociale, soit dans l'enseignement pédagogique supérieur. En même temps, les conditions statutaires de recrutement sont adaptées, de sorte qu'à la fin du parcours, ces femmes peuvent être engagées comme titulaires sur base de leur expérience professionnelle et de leurs diplômes.

Dans les annexes de ce rapport, l'on trouvera les statistiques concernant la population scolaire en Flandre, dans lesquelles l'on trouvera les réponses aux questions concernant l'accès aux programmes d'enseignement, les bourses d'études, les examens, l'enseignement mixte, etc.

### En Communauté française

La Communauté a réaffirmé avec force, dans le Décret (du 24 juillet 1997) définissant les missions prioritaires de l'Enseignement fondamental et de l'Enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, son attachement à la mixité et sa volonté d'offrir des opportunités égales tant aux filles qu'aux garçons en matière de choix d'études. Ce Décret rappelle et rend obligatoire les dispositions suivantes :

Article 10 : "La Communauté française, pour l'enseignement qu'elle organise, et tout pouvoir organisateur, pour l'enseignement subventionné, veillent à (...) 3° assurer un accès égal à toutes les formations aux filles et aux garçons."

Article 88 : "Le pouvoir organisateur d'un établissement d'enseignement subventionné ne peut refuser d'inscrire un élève sur base de discriminations sociales, sexuelles ou raciales, si l'élève accepte de souscrire à son projet éducatif."

Deux structures assurent plus particulièrement l'élaboration et le suivi d'une part des dispositions légales en matière d'Egalité des Chances dans l'enseignement et d'autre part des projets à mettre en oeuvre tant en matière de formation des enseignant(e)s que dans les établissements d'enseignement :

- Le Conseil de l'Education et de la Formation de la Communauté française (CEF)

Le 10 juillet 1990 a été créé un Conseil de l'éducation et de la formation de la Communauté française (décret du 12 juillet 1990) qui est composé de représentants de l'enseignement et de la formation.

Sa principale mission est de promouvoir la formation et l'enseignement organisés ou subventionnés par la Communauté, dans le respect de l'autonomie et de la liberté des pouvoirs organisateurs, sur base des travaux des conseils existants.

Dans le cadre de cette mission, la définition d'objectifs généraux pour le système de l'enseignement et de la formation a été réalisée et a été proposée au Parlement de la Communauté française.

Un autre trait marquant de ce conseil est l'importance de sa tâche dans le domaine des relations "éducation-formation-emploi" et son rôle d'étude, en liaison avec les milieux économiques et sociaux, de la problématique des formations à l'emploi.

Le Conseil s'est vu confié la tâche de mener une réflexion sur l'égalité des chances entre filles et garçons dans l'enseignement.

Le Conseil de l'éducation et de la formation est tenu de présenter chaque année un rapport sur la situation de l'enseignement et de la formation.

- La Commission pour l'égalisation des chances entre les garçons et les filles dans l'enseignement

Son rôle est de veiller à la coéducation, au changement des mentalités, à la diversification des choix professionnels et au recyclage des enseignants. Cette Commission a pour mission, soit de sa propre initiative, soit à la demande du Ministre de l'Education, de donner des avis, de faire des études ou de proposer des mesures légales ou réglementaires en toute matière concernant directement ou indirectement la préparation à une vie professionnelle offrant des chances égales aux garçons et aux filles.

Pour de plus amples informations concernant le système éducatif en Communauté française, voir brochure en annexe 16bis conjointement avec les statistiques générales relatives à l'enseignement.

## ARTICLE 11.

### 1. LA PREVENTION DES DISCRIMINATIONS EN MATIERE D'EMPLOI.

#### Le droit au travail

- \* L'article 23 de la constitution belge (coordonnée le 14 février 1994) dispose que : "Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine. A cette fin, la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent, en tenant compte des obligations correspondantes, les droits économiques, sociaux et culturels, et déterminent les conditions de leur exercice.  
Ces droits comprennent notamment : 1° le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective; ..."
- \* Il ressort des statistiques que la population active (tant les chômeurs que les actifs) a augmenté fortement entre 1985 et 1993. Cet accroissement est dû pour l'essentiel à la population active féminine : il provient en effet d'une activité professionnelle plus importante chez les femmes de 25 à 50 ans. Cela signifie que de plus en plus de femmes, après leur entrée sur le marché du travail, y restent et combinent leur activité professionnelle avec la maternité et leurs tâches au sein de leur famille.
- \* De l'autre côté, l'importance du chômage féminin peut être illustrée par la comparaison de la part que représente les femmes dans l'emploi salarié ( $\pm 40\%$ ) et dans le chômage ( $\pm 60\%$ ). On observe depuis ces quinze dernières années une évolution assez paradoxale suivant laquelle la croissance du chômage féminin (+ 132.000 unités) s'est accompagnée dans un même temps d'une croissance continue de l'emploi féminin (+ 263.000 unités). Le taux de chômage des femmes (16,4 %) était, à la fin juin de 1993, un peu moins du double de celui des hommes (8,9 %). Sur une plus longue période, on peut remarquer que le taux de chômage des femmes a toujours été largement supérieur à celui des chômeurs masculins.

- \* Ces dernières années, le gouvernement a développé un certain nombre de programmes dans lesquels une attention particulière a été accordée à la vulnérabilité des femmes au niveau de la société :
- Les partenaires sociaux ont reconnu la vulnérabilité de certains groupes à risque et ils se sont déclarés prêts à faire un effort pour la formation et la mise au travail de ceux-ci, parmi lesquels les "femmes rentrantes". Il s'agit de femmes soit qui ont quitté le marché du travail, soit qui n'y sont jamais entrées, en général pour des raisons familiales, mais qui souhaitent (à nouveau) travailler. Un certain pourcentage de la masse salariale brute a été consacré à des initiatives de formation et de mise au travail qui peuvent être développées soit dans les secteurs, soit par un Fonds pour l'emploi interprofessionnel (période 1989-1990 0,18 %; 1991-1992 0,25 %; 1993-1994 0,15 %; 1995 0,15 %; 1996 0,20 %).

Le FOREM/VDAB/ORBEM<sup>14</sup> dispensent plusieurs types de formation ainsi que des sessions d'information et d'accueil et une aide pour établir son bilan individuel et déterminer son orientation "professionnelle".

En ce qui concerne le FOREM, il est intéressant de noter qu'il a adopté, en 1996, une plate-forme "Egalité des chances entre les hommes et les femmes" (voir annexe 17). Cette plate-forme est basée sur la généralisation du principe de l'égalité dans toutes les missions de l'office, afin que la préoccupation de l'égalité devienne l'affaire de toutes et de tous. Le principe d'égalité est, par ailleurs, inscrit dans le contrat de gestion du FOREM. C'est ainsi que tous les services offerts par cette administration à ses différents publics le sont sans aucune discrimination.

Toutes les possibilités offertes par le FOREM/VDAB/ORBEM sont donc de la sorte accessible aux femmes rentrantes, il leur suffit de s'inscrire comme "demandeuses d'emploi inoccupées librement inscrites".

De plus, les personnes rentrantes peuvent également remplacer une personne prenant une interruption de carrière dans certains secteurs qui connaissent un manque de main d'oeuvre (A.R. du 2 janvier 1991, *M.B.*, 12.01.1991; arrêté ministériel du 18 février 1991, *M.B.*, 22.02.1991). De même, elles peuvent remplacer un bénéficiaire d'une prépension conventionnelle ou d'une prépension anticipée (A.R. du 27 septembre 1989, *M.B.*, 30.09.1989).

Sur base de certaines conventions collectives de travail des employeurs qui engagent une personne rentrante pour une période déterminée bénéficient d'une intervention financière de l'autorité publique (par exemple la convention conclue par la Commission paritaire auxiliaire pour employés).

- Pour briser la ségrégation horizontale (au niveau des secteurs) et verticale (au niveau des professions), le gouvernement a lancé depuis 1986-87, plusieurs campagnes de sensibilisation dans le monde de l'enseignement et dans celui des entreprises, ayant pour but de stimuler les filles dans le choix d'un enseignement plus diversifié et plus porteur

---

<sup>14</sup> Le FOREM/VDAB/ORBEM sont les administrations régionales chargées d'assurer e.a. la formation professionnelle des demandeurs(euses) d'emploi en vue de leur (ré)insertion professionnelle.

d'avenir. Dans les plans et actions des gouvernements - tant fédéral que régionaux - en vue de la réduction du chômage, l'accent a été mis très fortement sur la formation et la réorientation professionnelles des femmes.

- Depuis 1986, les actions positives ont été soutenues par les autorités nationales comme incitant pour stimuler la promotion des femmes dans des fonctions supérieures. Les arrêtés royaux des 14 juillet 1987 et 27 février 1990 ont introduit ces actions positives tant dans le secteur privé que dans le secteur public.
- La présence limitée des femmes dans certains secteurs ou certaines fonctions est également pour partie la conséquence de l'interdiction du travail de nuit. Bien que cette interdiction ait été établie dans la législation belge tant pour les hommes que pour les femmes, les exceptions à cette interdiction étaient fort différentes selon le sexe. Cette législation vient d'être modifiée.
- Au niveau européen, des projets ont été développés en Belgique dans le cadre du troisième et quatrième programme communautaire. Ces projets ont été structurés dans le programme NOW (New Opportunities for Women). Dans les régions de reconversion, où l'on pouvait bénéficier des interventions du Fonds social européen, des projets spécifiques pour les femmes ont été développés. La réinsertion des femmes sur le marché du travail et leur insertion dans les secteurs économiques traditionnels avaient une place importante dans nombre de ces projets.
- Diverses campagnes de sensibilisation ont été menées par la Ministre de l'Emploi et du Travail chargée de la Politique de l'égalité des chances dont la dernière, en collaboration avec le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes, concernait la répartition des tâches entre hommes et femmes. Cette campagne a fait l'objet d'affichage latéral sur les bus et les trams et de distribution gratuite d'affiches et de cartes postales thématiques.
- Pour concilier vie professionnelle et vie familiale, l'accueil des enfants joue un rôle important. Diverses initiatives répondant à cet objectif ont été soutenues.
- Dans ce même objectif d'aide à la réinsertion des femmes sur le marché de l'emploi, le Forem et son Réseau Egalité des Chances ont mis sur pied un système de haltes-garderies, les "Maisons d'Enfants" du Forem. Implantées dans plusieurs villes de Wallonie et en région de Bruxelles-capitale, elles permettent de répondre aux demandes de gardes d'enfant "en urgence", demandes que ne peut toujours absorber le circuit classique des crèches. Cette initiative permet aux demandeurs et demandeuses d'emploi soit de suivre des formations, soit d'accepter un emploi dans un délai très court.

Afin de travailler l'axe "conciliation vie familiale - vie professionnelle", une équipe du Réseau Egalité des Chances du Forem a également mis au point un module de formation en gestion du temps et du stress, à destination des demandeuses d'emploi.

## Le droit à l'emploi et au choix de sa profession

- \* Dans ce cadre il convient de faire tout d'abord référence à une série de dispositions légales (art. 10 de la Constitution, Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique, lequel concerne l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, C.C.T. n° 38 relative au recrutement et à la sélection de travailleurs, ...) qui ont été exposées dans le compte rendu de l'article 2 ci-avant.

Ces dispositions garantissent l'égalité dans l'accès à l'emploi (offres d'emploi, recrutement et sélection), en matière de formation professionnelle (information relative à l'orientation de la formation, de l'apprentissage du perfectionnement ou du recyclage professionnels et de la promotion sociale, ...) de promotion professionnelle, de conditions de travail (dont une liste est citée dans l'article 128, 1er alinéa du Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique) et des conditions de licenciement.

Pour le reste, on peut souligner l'importance des actions positives tant dans le secteur privé que dans le secteur public (voir article 4).

- \* L'utilisation de critères de sélection physique pour l'accès à certains emplois du secteur public

- Suite au manuel d'"Actions positives dans la police communale" et à la demande de la Ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la Politique de l'égalité des chances une enquête a été menée sur le fonctionnement et les problèmes de fonctionnement des femmes dans les services de police belges. En mars 1995, on présenta au public les résultats de cette étude dans laquelle la problématique de la sélection (physique) et de l'accès à cette fonction a été analysée en profondeur.
- L'article 13 de la loi du 2 décembre 1957 relative à la gendarmerie, tel que modifié par la loi du 18 juillet 1991 portant démilitarisation de la gendarmerie, précise que d'ici le 31 décembre 1998 la gendarmerie devra compter un minimum de 40 femmes officiers et de 600 femmes gendarmes en dessous du grade d'officier (cela revient donc à 640 femmes gendarmes soit 4 % du nombre total de gendarmes).

Afin d'obtenir ce résultat, il ne faut pas seulement oeuvrer au niveau du modèle de sélection (abaissement de la norme de la taille, remplacement de l'épreuve physique d'entrée par un test de potentialité, modification du système de recrutement) mais également oeuvrer aux conditions de travail. A cet effet, un protocole a été établi modifiant la loi relative à la gendarmerie. Ces conditions de travail améliorées, telles que le congé parental et le congé pour s'occuper des enfants pendant les vacances scolaires, intégrées au protocole, s'appliquent aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Ainsi, il n'y a aucune discrimination entre les deux sexes ("Les femmes dans les services de police belges - fonctionnement et problèmes de fonctionnement", enquête menée par l'IPSOC<sup>15</sup>, 1995, p. 38, 40 et 41, mentionnée ci-dessus).

---

<sup>15</sup> IPSOC : Il s'agit d'un institut chargé de la recherche scientifique.

- Dans les avis n° 7 du 24 mai 1996 concernant les femmes dans les services de police belges, n° 13 du 21 mars 1997 concernant les femmes dans les forces armées et n° 17 du 21 mars 1997 concernant les femmes et le sport, le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes met l'accent sur les possibilités de discriminations indirectes en rapport avec les "critères relatifs aux aptitudes physiques exigées des candidats" et les "critères relatifs aux épreuves physiques imposées aux candidats".

\* Le travail de nuit

Bien que l'interdiction de travail de nuit ait été établie dans la législation belge tant pour les hommes que pour les femmes, les exceptions à cette interdiction étaient fort différentes selon le sexe. Au niveau européen, cette législation n'était plus tenable, compte tenu de la directive 76/207 en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes. La Commission européenne menaçait d'assigner la Belgique devant la Cour européenne de Justice. Elle a d'ailleurs envoyé une lettre formelle au gouvernement lui demandant d'adapter la législation.

Le gouvernement belge a donné suite à la question de la Commission européenne, fondée sur un arrêt de la Cour européenne de Justice en dénonçant la Convention n° 89 de l'O.I.T. relative au travail de nuit et en ratifiant la Convention n° 171 de l'O.I.T. de 1990 qui a pour but d'améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs de nuit.

Les partenaires sociaux firent plus d'une tentative pour parvenir à un accord négocié sur les adaptations à introduire. A défaut d'accord, la Ministre de l'Emploi et du Travail chargée de la Politique de l'égalité des chances a déposé, un projet de loi au Parlement. Ce projet réalise l'égalité complète entre les hommes et les femmes et met donc la législation belge en conformité avec la directive européenne 76/207. Ceci a été réalisé par la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit (M.B. 8.04.1997).

Ce nouveau régime pour le travail de nuit, applicable essentiellement aux travailleurs du secteur privé, maintient le principe de l'interdiction du travail de nuit (entre 20 heures et 6 heures) pour les hommes et les femmes. Les différences pour les hommes et les femmes sont supprimées et, dorénavant, trois sortes d'activités pourront être effectuées la nuit :

- 1) Les activités qui du fait de leur nature sont effectuées la nuit et qui sont énumérées de façon limitative (ex. : hôtels, restaurants, entreprises de spectacles et de jeux publics, entreprises de journaux, agences d'information ou de voyage, entreprises de gaz, d'électricité ou d'énergie nucléaire, établissements de soin, pharmacies, radio et télévision, boulangeries et pâtisseries artisanales, maisons d'éducation et d'hébergement, ...). Il s'agit ici en grande partie des dérogations légales qui ne s'appliquaient jusqu'à présent qu'aux hommes mais qui ont été étendues aux femmes.
- 2) Dans les cas où le travail de nuit résulte d'un choix économique et d'impératifs économiques et non de la nature des activités (travail en équipes, travail où une permanence est nécessaire, entreprises où les matières ouvrées peuvent se détériorer facilement), il est possible d'occuper des travailleurs de nuit, moyennant un arrêté royal qui est promulgué après avis de l'organe paritaire compétent. S'il n'y

a pas d'arrêté royal dans les six mois qui suivent la saisine de l'organe paritaire, on peut entamer au niveau de l'entreprise une procédure pour introduire un régime de travail comprenant des prestations de nuit.

- 3) Pour toutes les autres branches d'activités (ou entreprises) et/ou activités, pour lesquelles le travail de nuit n'est pas encore nécessaire au moment de cette loi, le travail de nuit n'est possible que si un arrêté royal, pris après avis de l'organe paritaire compétent, l'autorise.

La loi comprend également des dispositions concernant l'assouplissement du régime en matière de périodes de repos et concernant les jeunes travailleurs.

Pour obtenir un régime de travail sur les prestations de nuit, il faut suivre une procédure spécifique qui assure la participation des intéressés ou de leurs représentants. En outre, les hommes et les femmes, qui seront occupés dans ce régime de travail de nuit, pourront bénéficier de mesures d'accompagnement (prime de nuit, transport, régime de sortie, ...). Les nouveaux travailleurs, qui ont été engagés sous le régime de travail existant déjà avant la nouvelle législation, ont droit à une période d'essai de trois mois pendant laquelle ils peuvent se familiariser aux prestations de nuit, tout en étant protégés contre un licenciement au cas où ils désirent revenir à des prestations de jour.

Entre-temps, la Commission européenne a décidé de clore la procédure de mise en demeure de la Belgique du fait de modifications légales adoptées.

#### La formation professionnelle et l'emploi :

Si certaines travailleuses souhaitant, généralement pour des raisons familiales, travailler à temps partiel bénéficient encore de contrats à durée indéterminée, nombreuses sont celles qui acceptent des emplois à temps partiel à caractère précaire (durée déterminée, remplacement de personne en interruption de carrière) faute d'une offre suffisante de travail à temps plein.

A cet égard de nombreuses entreprises (surtout dans le secteur tertiaire) instaurent le travail à temps partiel comme réponse aux fluctuations de la conjoncture ce qui leur permet d'absorber les écarts de besoin en personnel en augmentant ou réduisant le nombre d'heures prestées mais sans opérer de licenciements. Les secteurs dans lesquels le travail à temps partiel est peu ou pas implanté procèdent alors à des vagues de licenciements et utilisent les prestations d'heures supplémentaires de personnel employé à temps plein pour absorber ces fluctuations conjoncturelles, ce qui aboutit à un risque accru de chômage.

#### En Communauté flamande

- la Vlaamse Overlegcommissie Vrouwen (VOV) a publié, en septembre 1997, un rapport relatif à la position sur le marché du travail des filles et des femmes peu qualifiées en Flandre. Le rapport décrit la situation de ces femmes et trace des pistes de réflexion pour l'avenir. Tant les pouvoirs publics que les employeurs peuvent encore prendre des mesures afin de mieux s'occuper de ce groupe-cible.

- En Flandre, la moitié des femmes salariées travaille dans les trois grands secteurs quaternaires (administration, santé et enseignement). 30.5 % d'entre elles travaillent dans les services publics. Relativement peu de femmes travaillent dans l'industrie et le secteur de la construction.
- Travail à temps partiel : La proportion des femmes dans le travail à temps partiel augmente. Ceci est dû au comportement des femmes sur le marché de l'emploi (tâches familiales) mais également à la ségrégation sur le marché de l'emploi lui-même. Les hommes et les femmes sont occupés dans des secteurs et des professions différents. Il y a davantage de travail à temps partiel dans les secteurs et les professions qui connaissent une forte concentration de femmes.
- En 1994, le gouvernement flamand a pris deux mesures dans le cadre de la redistribution du travail. C'est ainsi qu'une prime supplémentaire est octroyée aux personnes qui interrompent leur carrière ou qui travaillent à temps partiel. La question se pose de savoir si ces mesures sont tellement favorables aux femmes. Il ressort de l'octroi de la prime d'interruption de carrière que dans 95% des cas cette interruption est demandée pour s'occuper des enfants.
- En 1996-1997, le ministre flamand chargé de la politique d'égalité des chances a fait effectuer une étude concernant la répartition des tâches ménagères dans les familles. Il en ressort que pour les femmes, le travail constitue encore toujours un levier important d'émancipation, et que la répartition des tâches ménagères est une donnée variable. Dans les groupes d'âge plus jeunes, les tâches ménagères sont réparties de manière plus équilibrée entre les partenaires, mais à partir du moment où il y a des enfants dans la famille, c'est presque automatiquement la femme qui se charge de la plus grande partie du travail ménager. Les carrières des femmes sont moins mises en avant que celles de leurs époux. Les femmes feront donc plus facilement usage de possibilités comme le travail à temps partiel ou l'interruption de carrière, mais ceci sape leurs possibilités d'émancipation à long terme.

#### En Communauté française (en Région wallonne et dans la Région de Bruxelles-Capitale)

- Dans le cadre de la formation professionnelle des demandeurs et demandeuses d'emploi, le Réseau Egalité des Chances entre les hommes et les femmes du Forem a développé ses dernières années divers projets ayant pour objectif l'égalité des chances dans l'accès à l'information, à l'orientation, à la formation, à l'emploi et à l'accompagnement pour toutes et tous. Dans ce cadre, l'information et la sensibilisation des demandeur(euse)s d'emploi, des employeur(euse)s, des fédérations patronales et des partenaires associés aux missions du Forem a fait l'objet d'une attention toute particulière. Le Forem développe actuellement une formation centrée sur l'Egalité des Chances destinée aux conseiller(ère)s emploi et aux formateur(trice)s.
- Dans le cadre des projets NOW, la Communauté française a soutenu et collaboré en priorité aux projets :
  - \* de création d'emplois par et pour les femmes;
  - \* de formation dans le domaine des nouvelles technologies de l'information et des multimédias;

- \* de formations centrées sur la diversification du choix professionnel menant à des secteurs porteurs d'emplois.

### **L'égalité de rémunération**

On peut relever la convention collective de travail du Conseil national du Travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité de rémunération, et l'obligation qui est faite aux employeurs en vertu de la loi du 4 août 1978 d'assurer une égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne, notamment, les conditions de travail. Toutefois, concrètement, on constate que la moyenne des salaires féminins reste inférieure à la moyenne des salaires masculins (dans l'industrie entre 25 et 30 % suivant qu'il s'agisse d'une ouvrière ou d'une employée).

Consciente que des efforts doivent encore être accomplis pour réaliser une égalité salariale dans les faits, la Belgique a, dans le cadre de sa dernière présidence de l'Union européenne, organisé les 25 et 26 octobre 1993, un séminaire européen sur l'égalité de rémunération afin de déterminer les facteurs suscitant la discrimination indirecte observée au travers des statistiques dans l'ensemble des pays membres. Ce séminaire a contribué à l'élaboration d'un code de bonne pratique en vue de la réalisation de l'égalité salariale dans la pratique au sein des pays membres de l'Union Européenne.

En mai-juin 1995, à l'initiative de la Ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la Politique de l'égalité des chances, un code de bonne conduite relatif à l'égalité salariale pour un travail de valeur égale a été élaboré. Ce code a été conçu comme un guide pour la sensibilisation des négociateurs dans les différents secteurs. Il contient différentes directives qui ont pour objet d'éliminer les risques d'inégalité de traitement entre hommes et femmes pendant le processus de détermination de la qualification des fonctions et ainsi d'éviter des discriminations basées sur le sexe.

Fin 1995, en préparation d'une campagne de sensibilisation des partenaires sociaux pour la mise en oeuvre de classifications professionnelles non discriminatoires, dans le cadre de la préparation du prochain accord interprofessionnel pour l'ensemble du secteur privé, la Ministre a demandé au Conseil de l'Egalité des Chances, un organe consultatif, de préparer et de publier un avis sur l'égalité salariale. Le but était de considérer ici la problématique dans son ensemble tant sur le plan de la classification et de l'évaluation de la fonction (au niveau de l'entreprise, des secteurs) que sur celui de l'exigibilité du principe de l'égalité de rémunération (rôle de l'Inspection des lois sociales, de l'auditeur du travail, des tribunaux, ...). Le Conseil a émis son avis n° 8 le 24 mai 1996 (voir annexe 18).

Le 26 juin 1996, une journée d'étude a été organisée autour du thème "à travail égal, salaire égal". L'objectif était d'analyser la politique de la Ministre dans le domaine de l'égalité de rémunération (et de l'évaluation des fonctions). Le but, outre le fait de mener une action de sensibilisation, visait aussi un renforcement sur le plan législatif (égalité de traitement également dans le domaine de la classification des professions, davantage d'informations aux travailleurs individuels concernant les différents éléments du salaire, ...) et la présentation d'un module de formation sur l'évaluation des fonctions et l'égalité des chances (disponible depuis janvier 1997). Le groupe cible de cette journée d'étude comprenait entre autres les partenaires sociaux, les écoles de management et les organisations féminines.

Lors d'une conférence de presse, les initiatives légales et le module de formation ont été présentés à la presse. Une campagne médiatique a également été lancée (voir brochure et affiches intitulés "Le salaire que vous méritez", en annexe 19).

Dans le cadre de ce projet, un séminaire du même nom a eu lieu les 5 et 6 juin 1997. Le but était de réunir les experts belges, irlandais et néerlandais en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal (principalement dans le domaine de la classification des fonctions) et d'examiner les divers éléments intéressants des différents systèmes nationaux. De plus, il fut examiné si de tels éléments pouvaient être introduits dans le système belge et l'accent a été mis sur l'organisation d'échanges d'idées entre les pays précités.

L'article 127 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique dispose que "l'égalité de traitement doit être assurée aux travailleurs dans toutes les dispositions et les pratiques relatives aux conditions de travail et au licenciement". L'arrêté royal du 19 décembre 1996 (M.B., 31.12.1996) a pour but de compléter l'article 128, alinéa 1er, qui donne une énumération des matières auxquelles peuvent se rapporter les conditions de travail visées à l'article 127, par la mention "la classification des professions". Les entreprises ou secteurs qui travaillent avec un système de classification des professions ou qui prévoient d'en introduire un devront respecter cette disposition. Le non-respect de l'article 127 est sanctionné pénalement (art. 141, 3°, de la même loi).

Avec le terme "classification des professions", on introduit une nouvelle notion dans l'ordre juridique belge. Cette notion est plus large que les notions "classification du travail" et "classification des fonctions" ou "évaluation des fonctions", dont il est fait mention dans les législations européennes et nationales sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs et les travailleuses. Ces termes se réfèrent trop à la seule notion de salaire, alors que l'objectif est que toute forme de classification des professions concernant les conditions de travail au sens de l'article 127 de la loi du 4 août 1978, donc aussi celles qui ne sont pas liées à la formation et la différenciation des salaires, soit couverte par ces termes (par exemple en matière d'orientation professionnelle).

Généralement, les travailleurs eux-mêmes ne sont pas au courant du système de classification utilisé et encore moins des autres systèmes de rémunération au sein de l'entreprise ou dans le secteur. Il leur est difficile d'obtenir des informations à ce sujet.

Pour faire face à ce problème, un projet d'arrêté royal vise à compléter le règlement de travail : l'entreprise devra donner un aperçu de la classification sur laquelle le salaire et les autres éléments du salaire sont basés en annexe du règlement de travail. Ce projet est actuellement en discussion au Conseil national du Travail.

#### \* Le prix pour l'égalité des chances dans l'entreprise

Le Cabinet du Ministère de l'Emploi et du Travail, le "Vlaams Centrum voor Kwaliteitszorg" et "l'Association Wallonne pour la gestion de la Qualité" intégreront à partir de 1998 le critère d'égalité des chances dans le modèle de qualité européenne pour l'Excellence (modèle de l'European Foundation of Quality Management utilisant neuf critères), avec l'"Equality Award" pour l'égalité des chances. Pour pouvoir être prise en considération pour l'obtention d'un "Award", l'entreprise doit avoir pris conscience et être active sur le terrain de l'égalité des chances. Les employeurs peuvent utiliser à cet effet une liste de contrôle avec un nombre d'indicateurs pour l'égalité des chances et ceci, pour déterminer la situation de l'entreprise.

Cette liste, leur permet aussi d'identifier les points critiques afin d'y améliorer la situation. Le 4 juillet 1997, la Ministre mettait en évidence les lauréats du premier "Equality Award 1997".

### **Le droit à la sécurité sociale**

Le système belge de sécurité sociale est étendu et vise à assurer une protection sociale à l'ensemble de la population. Seules les modifications importantes intervenues depuis 1989 sont reprises au présent rapport.

#### **En matière de pension de retraite :**

Depuis le 1er juillet 1997, une réforme du régime de pensions des travailleurs salariés est entrée en vigueur visant essentiellement l'achèvement de l'égalisation de traitement entre les hommes et les femmes.

L'âge de la retraite des femmes est progressivement relevé pour atteindre en 2009 celui des hommes, à savoir 65 ans. De même, la durée exigée pour prétendre à une carrière complète est alignée progressivement sur celle des hommes, soit 45 ans.

En vertu de ce nouveau système, les travailleurs salariés conservent la possibilité de prendre leur pension "anticipativement" dès l'âge de 60 ans, pour autant toutefois qu'ils remplissent une condition de durée de carrière minimum égale à 20 ans en 1997 et passant graduellement à 35 ans en 2005.

En outre, l'âge-limite d'obtention des prestations à l'égard des bénéficiaires féminins en matière de chômage et d'invalidité est progressivement relevé jusqu'à l'âge uniforme de 65 ans au même rythme que le relèvement de l'âge de la retraite décrit ci-avant.

Quant à l'âge d'accès au revenu garanti aux personnes âgées, il est aussi égalisé pour les hommes et les femmes à 65 ans.

La condition d'âge pour les ayants droit féminins est portée progressivement de 61 ans (à partir du 1er juillet 1997) à 65 ans (au 1er janvier 2009), selon un régime transitoire déterminé par analogie avec le régime des pensions et tout en maintenant les droits acquis.

La réforme instaure des mesures compensatoires visant à supprimer les inégalités de fait existant à l'encontre des femmes en matière d'emploi et de rémunération, telles que :

- la garantie d'un droit minimum de pension par année de carrière accordée sous certaines conditions;
- la prise en considération des périodes d'interruption de carrière prises en vue d'élever un enfant de moins de 6 ans (au maximum à concurrence de 36 mois complets) dans le calcul de la condition de carrière exigée pour la prise anticipative de pension.

## **2. LA PREVENTION DES DISCRIMINATIONS EN RAISON DU MARIAGE OU DE LA MATERNITE**

- \* Sur base des législations européennes (directive 76/207) et nationale (Titre V de la loi du 4 août 1978) en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes, toute discrimination directe par référence au sexe, toute discrimination indirecte par référence à la situation familiale ou à l'état civil sont interdites; ceci vaut tant pour le secteur privé que pour le secteur public (voir article 2).

Il est de la sorte interdit de faire référence au sexe du travailleur ou d'intégrer des éléments qui, même s'ils ne réfèrent pas explicitement au sexe du travailleur, peuvent aboutir à une discrimination. Ceci vaut pour les offres d'emploi, les conditions d'accès, la sélection et les critères de sélection à des emplois ou fonctions. Etant donné que seules les femmes peuvent être enceintes et il est donc interdit de tenir compte d'un éventuel état de grossesse pour écarter une candidate d'un emploi.

La grossesse d'une femme ou son souhait d'avoir des enfants ne peuvent en aucun cas constituer des critères de sélection.

L'employeur ne peut en aucun cas interroger ou faire interroger l'intéressée à ce sujet. (Il existe de la jurisprudence tant européenne que belge à ce sujet).

Toutefois, les offres d'emploi relatives à des activités ou des emplois interdits aux femmes sur base de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ainsi que les occupations énumérées à l'arrêté royal du 24 décembre 1968 relatif au travail des femmes forment une exception au principe de l'égalité de traitement.

Ces dispositions réglementaires ont pour objectif essentiel la protection des travailleuses - en ce compris les travailleuses enceintes - en leur interdisant certains travaux qui peuvent constituer un danger pour leur santé et/ou leur sécurité.

- \* Les femmes enceintes bénéficient d'une protection contre le licenciement à partir du moment où l'employeur est informé de la grossesse jusqu'à un mois après la fin du congé d'accouchement. Pendant cette période, elles ne peuvent être licenciées que pour des raisons étrangères à leur état physique. L'employeur doit prouver ces motifs. S'il apparaît qu'il n'y a pas de raisons suffisantes ou que le motif invoqué a un lien avec la grossesse, l'employeur est tenu de verser une indemnité de licenciement forfaitaire. Cette indemnité peut être cumulée à l'indemnité ordinaire de licenciement.

La nouvelle législation donne le droit à la femme de demander à l'employeur de lui communiquer par écrit le motif du licenciement. En outre, le montant de l'indemnité de licenciement forfaitaire est porté de 3 mois de salaire à 6 mois de salaire brut (c'est-à-dire le niveau de la sanction en cas de licenciement abusif).

La loi du 22 décembre 1989 (M.B., 30 décembre 1989) instaure une assurance maternité spécifique : le congé de maternité donne droit au paiement d'une indemnité et n'est plus considéré comme une incapacité de travail ainsi que c'était le cas auparavant. L'ancien système avait, en effet, pour inconvénient de réduire toute chance d'engagement d'une femme enceinte étant donné que l'employeur était tenu de payer un salaire garanti, pendant tout ou partie du 1er mois d'absence selon qu'il s'agissait d'une

employée ou d'une ouvrière. Ce n'était qu'après cette période que l'assurance maladie-invalidité intervenait en versant une indemnité d'incapacité de travail.

La protection de la travailleuse a aussi été renforcée par l'article 42, § 1er, 4ème alinéa de la loi du 16 mars 1971 (modifiée par la loi du 3 avril 1995, en application de la directive 92/85, qui dispose que la travailleuse, à l'issue de ses périodes d'absence dans le cadre de la protection de la maternité doit être remise au travail dans les mêmes conditions qu'auparavant.

Une travailleuse dispose de 15 semaines de congé de maternité rémunéré, dont 9 semaines sont obligatoires (1 semaine avant et 8 semaines après l'accouchement) et 6 semaines facultatives (pouvant être prises avant ou après l'accouchement).

- \* La loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales (M.B. 9 janvier 1991) prévoit la possibilité pour le père de bénéficier du congé d'accouchement restant, en lieu et place de la mère en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère et de l'enfant.

Ce congé fut instauré par l'arrêté royal du 5 août 1991, et l'arrêté royal du 25 juillet 1994 prévoit une indemnité pour le père en cas de conversion du congé de maternité en congé de paternité. Le régime est valable pour les pères salariés, chômeurs indemnisés ou percevant une indemnité d'invalidité.

- \* A partir du 1er janvier 1998, les travailleurs masculins et féminins pourront selon la convention n° 64 du Conseil national du Travail (fin avril 1997) obtenir trois mois de congé parental pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. Cette Convention collective de travail met en oeuvre la convention cadre qui a été conclue au niveau européen fin 1995 (directive 96/34).

Ce congé peut être pris à partir de la naissance ou de l'adoption jusqu'au moment où l'enfant a atteint ses quatre ans (8 ans dans le cas d'un enfant handicapé). Le travailleur n'est pas obligé de prendre tout son congé d'un seul coup, il peut (moyennant l'accord de l'employeur) l'étaler, par exemple en réduisant des prestations de travail pendant une période déterminée ou en scindant les périodes/jours de congé. Seul le règlement d'indemnisation (indemnité mensuelle) doit encore être élaboré.

Lorsque son congé parental est terminé, le travailleur doit être réaffecté à son poste antérieur ou, au moins, à une fonction équivalente.

### L'accueil des enfants

Cette matière est communautaire, et en Belgique les possibilités d'accueil organisé sont multiples :

- \* services de gardiennes encadrées
- \* gardiennes privées
- \* crèches et minicrèches
- \* services d'accueil privé
- \* maisons d'enfants

Certains de ces services sont totalement ou partiellement subsidiés par les Communautés. Ils accueillent les enfants de 0 à 3 ans.

En dépit des possibilités offertes, il faut observer que le secteur des structures d'accueil ne parvient pas à rencontrer la demande des parents et ce malgré une importante augmentation de ses capacités. Par ailleurs, le secteur de l'accueil est confronté à des exigences nouvelles : accueil des enfants malades, accueil extra- ou parascolaire, accueil en dehors des heures traditionnelles.

Cette matière est actuellement au centre d'un large débat au sein des communautés sur base des diverses évaluations, et les missions des organismes de tutelle de la petite enfance feront vraisemblablement l'objet de modifications, lesquelles seront exposées lors du prochain rapport.

### La protection spéciale assurée aux travailleuses enceintes

- \* Le 12 juin 1989, le Conseil des Communautés européennes a adopté la directive 89/391 relative aux mesures promouvant la sécurité et la santé des travailleurs sur les lieux de travail. Une série de directives concernant des domaines spécifiques suivirent. Ainsi, la directive 89/654 du 30 septembre 1989 traite des normes minima de sécurité et d'hygiène sur les lieux de travail. Une de ses dispositions prévoit que "les femmes enceintes et les mères allaitantes doivent avoir la possibilité de se reposer en position couchée". Ces directives valent autant pour le secteur public que privé et devaient être transposées dans les législations nationales pour le 31 décembre 1992 au plus tard, ce qui fut fait par l'arrêté royal du 14 septembre 1992.
- \* Une protection encore meilleure est offerte aux femmes enceintes par la loi du 3 avril 1995 adaptant certaines dispositions concernant la protection de la maternité et par la loi du 3 avril 1995 modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail en ce qui concerne la protection de la maternité. Cela, afin d'adapter la réglementation belge à la directive européenne 92/85 du 19 octobre 1992 visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail. En outre, des éléments concernant la protection de la maternité de la Convention n° 171 du 26 juin 1990 de l'Organisation internationale du travail relative au travail de nuit ont été insérés en droit belge.

### **Principales modifications :**

- La travailleuse enceinte a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, le temps nécessaire pour se rendre aux examens médicaux prénataux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail. Pour bénéficier de sa rémunération, la travailleuse doit préalablement avertir l'employeur de son absence. De plus, la travailleuse doit, si la convention collective le prévoit ou si l'employeur le demande fournir une attestation médicale justifiant son absence.
- Le principe de l'évaluation des risques : l'employeur doit évaluer quels risques peuvent survenir pour les travailleuses enceintes du fait de l'exposition à certains agents ou procédés ou encore du fait de certaines conditions de travail. Il doit en estimer la nature, l'intensité et la durée et proposer des mesures visant à réduire les risques. Il se

fait aider par le médecin du travail. La loi donne, à titre indicatif, une liste non limitative de risques potentiels.

La travailleuse enceinte est informée des résultats de l'évaluation et des mesures. Dès que l'on constate qu'une activité comporte un certain risque pour la santé de la travailleuse ou de son enfant, un certain nombre de mesures spécifiques doivent être prises. Trois types de mesures peuvent être envisagées :

- \* un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail à risque de la travailleuse concernée;
- \* l'octroi à la travailleuse d'un autre travail compatible avec son état;
- \* une suspension de l'exécution du contrat de travail (dispense de travail pour les statutaires).

Des mesures individuelles sont toujours prises après intervention du médecin du travail. On fait toutefois la différence entre les occupations interdites et les autres. Si les occupations concernées sont reprises à la liste des occupations interdites des mesures doivent être prises immédiatement; dans le cas contraire on attend l'avis du médecin du travail. Au plus tard 8 jours après la reprise du travail, la travailleuse doit passer un examen médical afin de déterminer si les mesures doivent être maintenues.

La procédure d'évaluation des risques et l'information à fournir sont réglées par l'arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité.

- \* Malgré la loi du 22 décembre 1989 qui a créé une assurance de maternité une discrimination subsistait à l'égard des femmes enceintes, accouchées ou allaitantes en matière de réglementation de la maladie et de l'invalidité.

La travailleuse enceinte ou allaitante qui était écartée de toute activité en raison des dangers pour sa santé ou celle de l'enfant ou pour la soustraire au travail de nuit, et qui ne pouvait faire appel au Fonds des maladies professionnelles, était présumée atteindre 66 % d'incapacité et était prise en charge par l'assurance soins de santé et indemnités, une situation qui se prolongeait pendant toute la grossesse et se répétait lorsque l'intéressée allaitait son bébé et faisait à nouveau l'objet d'une mesure d'écartement. Si, au terme de cette période, la travailleuse était malade et demandait les indemnités d'incapacité primaire, les mutualités considéraient qu'elle se trouvait en incapacité depuis plus d'un an et elle tombait alors en "invalidité", ce qui est très défavorable (indemnités plus basses) si elle est titulaire sans personne à charge.

Agissant de concert avec le Comité de Liaison des Femmes et le Vrouwen Overleg Komitee, le Conseil de l'Egalité des Chances a adressé en février 1996 au Ministre fédéral des Affaires sociales une lettre où il dénonçait cette discrimination. Au cours du mois d'avril 1996, une proposition de loi a été déposée à ce sujet au Parlement. Dorénavant, la période pendant laquelle la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante jouit des mesures de protection, est également considérée comme période de protection de la maternité. La travailleuse a droit à une indemnité de maternité. La période de protection de la maternité suspend également la période d'incapacité de travail. Telles sont les modifications apportées par la loi du 4 août 1996 (*M.B.* 26.09.1996) à la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé, indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

## ARTICLE 12.

Ainsi qu'indiqué dans le deuxième rapport, aucune discrimination entre hommes et femmes n'existe en matière d'accès aux soins de santé.

Des dispositions spéciales ont en outre été prises pour ce qui concerne la protection de la maternité et l'incapacité de travail du conjoint aidant (voir le deuxième rapport et le présent rapport, notamment le développement fait dans le cadre de l'article 11).

- En Communauté germanophone, un suivi très intense est proposé par le "Dienst für Kind und Familie" (DKF) ou le "Fonds zum Schutz des ungeborenen Lebens" (fonds de la protection de la vie à naître) aux femmes enceintes et à celles qui ont donné naissance à un enfant. Ces services sont très accessibles au public.
  
- En Communauté flamande, l'administration des Soins de santé se réfère également à l'application de la Plate-forme d'action de Pékin (1995) pour mettre en oeuvre les dispositions prévues par l'article 12 de la présente convention. L'administration examine systématiquement si les actions de prévention flamandes ou les programmes "Gezondheidsvoorlichtingen en opvoeding" concordent avec les directives de Pékin et s'ils renforcent celles-ci. Le Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie a été chargé d'une mission à ce propos.  
Un congrès de prévention a eu lieu au printemps 1997, au cours duquel l'on s'est penché, entre autres, sur des problématiques comme l'accès des femmes à des soins de santé appropriés, abordables, de qualité supérieure, l'enquête et la diffusion d'informations sur la santé des femmes. Suite à ce congrès, l'on peut s'attendre à des actions concrètes des différents acteurs dans un avenir proche, desquelles nous pourrions rendre compte dans un prochain rapport.
  
- \* Le projet "Contraception et sexualité", une initiative commune de toutes les organisations de médecins généralistes, a débuté en juillet 1991. Depuis le début, ce projet est soutenu et subventionné par la Communauté flamande. Le VHI (Vlaamse Huisartsen Instituut) et le VHNI (Vlaamse Huisartsen Navormingsinstituut) ont reçu la mission spécifique de développer et de coordonner ce projet via leurs propres structures.  
  
La commission d'experts de ce projet a délimité des objectifs concrets, dont certains correspondent à l'exécution de l'article 12 de cette convention.
  
- \* Constatation : seulement 14 % des femmes flamandes consultent leur médecin de famille pour des questions concernant la contraception.  
Point d'action : stimuler les femmes flamandes afin qu'elles discutent avec leur médecin de famille de questions concernant la contraception.
  
- \* Constatation : l'on ne sait pas grand-chose de la manière dont les patientes sont orientées vers les centres pratiquant des interruptions de grossesse.  
Point d'action : amélioration de la qualité de l'encadrement des femmes qui demandent un avortement.

- \* **Point d'action : s'adresser aux femmes qui sont déjà mères en tant que groupe à risque en matière de grossesse non désirée et leur faire passer le message que le médecin de famille peut les conseiller dans leur demande de contraception.**

**L'on travaille maintenant activement à la réalisation de ces objectifs qui ont été formulés dans le plan d'action.**

- \* **A partir de 1993, les projets concernant la prévention secondaire du cancer subventionnés par la Vlaamse Advies Commissie voor Kankerpreventie (VACK) sont principalement axés sur le dépistage du cancer du sein au moyen d'une mammographie, qui est effectuée tous les deux ans chez les femmes de 50 à 69 ans. Au cours des dernières années, l'on a pu constater une diminution de la mortalité due au cancer du sein dans ce groupe d'âge.**

- \* **Depuis 1995, il existe dans les cinq provinces flamandes un programme de dépistage du cancer du col de l'utérus. L'objectif final de ce programme flamand est une diminution de l'ordre de 15 à 20 % de la mortalité due à cette maladie.**

- **La Communauté française, compétente en matière de promotion de la santé, développe des politiques de médecine préventive et d'éducation pour la santé par un dialogue approfondi entre médecins, professionnels de la santé, intervenants de terrain et population. L'éducation pour la santé, en Communauté française, ce sont des personnes, des structures, des organismes agréées au service de la population en général et des relais sociaux en particulier (animateurs culturels et sportifs, enseignants et professionnels de santé). Il n'existe pas spécifiquement d'actions dirigées exclusivement vers les femmes en tant que public-cible qui serait, en soi, défavorisé. Les actions répertoriées ci-dessous le sont en fonction de problèmes de santé qui touchent les femmes.**

Toutefois, quelques projets-pilotes de "santé communautaire" en milieu immigré viennent de voir le jour. Ceux-ci se centrent sur le rôle de "relais santé" que peuvent jouer les femmes immigrées dans leurs communautés à un niveau local (familles proches/quartier).

**Il faut relever l'existence et l'action des services agréés suivants :**

**Femmes prévoyantes socialistes :**

- \* **mise en place d'ateliers "Mieux-être" : gestion du stress, gymnastique douce, alimentation, diététique**
- \* **informations utiles en éducation à la santé mentale;**
- \* **formation de formateurs dans la communauté éducative.**

## **Vie féminine :**

\* conception et distribution d'outils de formation à destination des femmes des milieux populaires. Ces formations sont centrées sur une meilleure connaissance du corps et de son fonctionnement et visent à donner à toute femme la capacité de se situer en tant que relais santé dans son milieu familial et social.

Sur le plan des thématiques abordées qui concernent davantage les femmes, il convient de relever les services agréés suivants :

### Comité de concertation sur l'alcool et autres drogues

Celui-ci est au service des centres actifs sur le terrain et des personnes relais dans les différents milieux de vie : familles, écoles, travail, loisirs. Des campagnes de sensibilisation et de prévention des assuétudes ont été organisées.

### La fondation contre les affections respiratoires et pour l'éducation à la santé - FARES

Cette fondation est compétente pour la prévention du tabagisme. Elle organise annuellement une journée d'information sur les méfaits de l'usage du tabac.

### Educa Santé

Cette association est la plaque tournante des activités de prévention des accidents domestiques.

### Centre coopératif de la consommation

Ce centre développe des actions pour favoriser l'usage rationnel et pertinent des médicaments.

Tous ces services agréés sont coordonnés par la Cellule permanente Education pour la Santé qui est chargée de présenter au Ministre des priorités et de donner des avis à propos des programmes d'action et de recherche à subventionner. La coordination géographique est assurée par dix commissions locales de coordination chargées par ailleurs de réunir des informations et d'identifier les besoins des populations locales.

Les services agréés ne prétendent nullement à un monopole en matière d'éducation pour la santé. On dénombrait, en 1991, 541 équipes ou organismes actifs dans ce domaine. Certains relèvent d'un subventionnement dans le cadre de l'Education permanente. La plupart dépendent, pour une large part, des cotisations des membres. D'autres font appel à des soutiens privés. Ainsi donc, le budget officiellement affecté par la Communauté française à l'éducation pour la santé (120 millions en 1991) ne représente qu'une partie des moyens consacrés à l'éducation pour la santé par des organismes publics ou privés.

Il existe également en Communauté française plus de 100 centres d'aide et d'information sexuelle, conjugale et familiale subventionnés, pour la plupart, par les pouvoirs publics. Afin de faire connaître les centres de planning familial, la

Communauté française a édité et diffusé la brochure "Grossesse en question" (voir annexe 20).

L'O.N.E.<sup>16</sup> assure des consultations médicales et la vaccination gratuites des nourrissons.

Enfin, il faut encore citer le rôle important de la médecine scolaire tant en matière de dépistage, qu'au sujet des vaccinations et d'information en matière de contraception.

#### Promotion du dépistage des cancers

Ce sujet a fait l'objet, en 1992, d'un consensus sur les recommandations à donner aux médecins. Présenté sous forme de conclusions opérationnelles, ce rapport a reçu, à l'unanimité, l'aval du Conseil communautaire consultatif de prévention pour la santé (créé en 1982).

#### Le cancer du sein

Il s'agit du cancer le plus fréquent chez les femmes. On estime que 7 femmes sur 100 en seront atteintes dont 4 en mourront. Plus de 5000 cas nouveaux apparaissent chaque année en Belgique et 75 % de ceux-ci surviennent après 50 ans. Les chances de guérison sont élevées, si, au moment du diagnostic, la tumeur n'a pas encore donné naissance à des métastases. Le diagnostic précoce s'impose donc par le dépistage systématique.

#### Cancer du col de l'utérus

Certaines études prévoient un accroissement de la mortalité due à ce type de cancer. En Belgique, on dénombre plus de 800 cas nouveaux chaque année. La mortalité réelle par cancer du col de l'utérus se situe entre 2,1 et 4,3 % des décès dus aux cancers. Le dépistage par frottis, systématiquement réalisé, est efficace pour réduire la mortalité occasionnée par ce cancer.

<i>Projets de dépistage du cancer du sein :</i>	<i>2.500.000 FB</i>
<i>Subventions principalement prévention des cancers féminins (sein, col utérus) :</i>	<i>20.000.000 FB</i>
<i>Recherches cancer : étude portant sur les formes héréditaires du cancer du sein :</i>	<i>1.500.000 FB</i>

En 1997, dans le cadre de la semaine européenne de prévention des cancers féminins, la Communauté française a soutenu les initiatives de promotion du dépistage des ligues et associations contre le Cancer et mis à leur disposition des espaces audiovisuels gratuits sur les chaînes de radiotélévisions de langue française pour une large campagne d'information.

<sup>16</sup>

O.N.E. : Office de la naissance et de l'enfance.

## L'ostéoporose

Elle est considérée comme la maladie invalidante la plus fréquente chez les femmes mais peut être prévenue par de simples mesures médicales appliquées dès la ménopause afin d'en contrôler la progression. La sensibilisation des femmes et du corps médical se fait principalement via des campagnes générales évoquant les problèmes liés au vieillissement.

Toutefois, en 1997, la Communauté française a financé une campagne télévisée axée spécifiquement sur la prévention de l'ostéoporose.

## L'avortement

La loi sur la dépénalisation de l'interruption volontaire de grossesse (IVG) a été adoptée dans notre pays le 3 avril 1990 (M.B., 5.04.90).

Il paraît néanmoins utile de signaler que l'adoption de la loi s'est accompagnée d'une série de mesures préventives visant à éviter le recours à l'interruption volontaire de grossesse : une information en matière de contraception et des accompagnements psychologiques sont proposés par les centres de planning familial et les Centres de Santé mentale. De même la médecine scolaire assure ce rôle auprès des adolescent(e)s.

La loi du 3 avril 1990 est un compromis entre différents points de vue qui peuvent être résumés comme suit : d'une part, la protection du potentiel de la vie et, d'autre part, le droit de décider de la femme.

Celle-ci reconnaît à la femme enceinte en état de détresse le droit de décider elle-même d'interrompre sa grossesse.

En effet, cette loi dispose, qu'à certaines conditions, l'interruption de grossesse n'est plus punissable. Le nouvel article 350 du code pénal stipule que l'interruption doit intervenir avant la fin de la douzième semaine de la conception. Après le délai de douze semaines, la grossesse ne peut être interrompue que lorsque sa poursuite met en péril grave la santé de la femme ou lorsqu'il est certain que l'enfant à naître sera atteint d'une affection d'une particulière gravité et reconnue comme incurable au moment du diagnostic. Dans ce dernier cas, la dépénalisation de l'intervention dépend de conditions plus sévères et qui peuvent être objectivement constatées.

Pour évaluer l'application des dispositions relatives à l'interruption volontaire de grossesse, la loi du 13 août 1990 a instituée une Commission nationale d'évaluation de la loi du 3 avril 1990. Le dernier rapport établi par cette Commission à l'attention du Parlement date d'août 1996 et il couvre la période allant du 1.01.1994 au 31.12.1995 (voir annexe 21).

### **ARTICLE 13.**

#### **Le droit aux prestations familiales :**

Comme signalé dans le rapport précédent, il n'existe pas de discrimination entre hommes et femmes dans ce domaine.

#### **L'obtention de prêts et de crédits :**

En Belgique, comme partout ailleurs vraisemblablement les organismes financiers (banques et autres) s'assurent de la solvabilité de leurs clients avant de leur accorder un prêt. Leur situation financière propre, celle de leur conjoint ainsi que leur situation familiale sont sans conteste des éléments d'appréciation importants qui permettent de juger la stabilité et la solvabilité de l'intéressé(e).

Toutefois, ces organismes sont normalement tenus d'appliquer les mêmes règles à l'ensemble de leurs clients, que ceux-ci soient des hommes ou des femmes.

#### **Le sport :**

La promotion du sport est une compétence dévolue aux Communautés.

- En Communauté flamande, toutes les disciplines sportives sont ouvertes aux deux sexes, aucun individu n'est exclu d'une discipline sportive sur base de son sexe. Dans l'enseignement et la formation également, il y a une égalité totale entre les hommes et les femmes, et les filles et les garçons ont les mêmes possibilités d'être actifs dans les domaines du sport, de l'éducation physique et des loisirs.

Toutefois, pour des raisons biologiques, dans le sport de compétition il y a exclusivement des équipes masculines ou féminines.

L'on a constaté qu'au cours des dernières années, le comportement sportif des filles entre douze et dix-huit ans diminuait fortement, et diverses enquêtes ont démontré que l'activité sportive des jeunes filles islamiques était très faible. C'est pourquoi, dans le cadre de la campagne BLOSO (organisme flamand de promotion du sport) pour le sport des jeunes (qui s'adresse aux garçons et aux filles entre 12 et 18 ans), l'on a également opté pour une action spécifique à l'intention des filles migrantes.

Depuis 1993, le BLOSO, en collaboration avec le Nationaal Overleg Meisjeswerkingen, organise chaque année une journée sport nationale pour les filles migrantes. En ce qui concerne les éditions 1994 et 1995 de la journée sport des filles, cette manifestation a été ouverte aux filles flamandes, à la demande des filles migrantes elles-mêmes. La majorité des participantes étaient des filles migrantes; il y avait un tiers de filles flamandes qui ont été atteintes via les associations de jeunesse et le Bloso.

Sur le nombre total de sportifs et de clubs assurés en Flandre, à savoir 1.015.127, il y a 618.132 hommes et 396.995 femmes. Il est donc clair que les femmes ne participent pas encore autant que les hommes à la vie sportive organisée en Flandre.

En ce qui concerne la participation aux camps sportifs du BLOSO, la proportion des femmes est déjà un peu plus élevée, mais pas encore de 50 - 50 (7052 garçons et 5710 filles en 1997).

- En Communauté française, 66 % des jeunes déclarent pratiquer un sport en dehors du cadre scolaire. 16 % n'en ont jamais fait et 17 % ont abandonné la pratique sportive. La majorité des jeunes de la Communauté française ne se limite pas à une seule discipline sportive : 60 % d'entre eux en pratiquent au moins deux. Plus on avance en âge et plus on a de chances de pratiquer au moins deux sports.

Les filles et les garçons ne pratiquent pas les sports de la même manière. Ainsi, sur 100 jeunes qui font du sport régulièrement, on dénombre 47 filles et 53 garçons. Parmi ceux et celles qui n'ont jamais fait de sport : 65 % de filles contre 35 % de garçons. Les abandons se présentent comme suit : 60 % de filles contre 40 % de garçons.

Les filles font donc moins de sport que les garçons puisque la proportion est de 3/5 pour les filles et 3/4 pour les garçons.

63 % des filles pratiquent au moins un sport mais très peu le font par le biais de l'école. Seuls 3 % des jeunes déclarent avoir commencé la pratique sportive grâce à l'enseignement d'éducation physique.

Il n'existe pas de fédération sportive féminine. Les sports sont subventionnés en fonction des disciplines.

Après 30 ans, 41 % des femmes pratiquent un sport contre 50 % des hommes. Le côté ludique et compétitif de la pratique sportive est bien moins présent chez les femmes que chez les hommes. Si l'on devait qualifier les disciplines où les femmes de plus de 30 ans sont largement majoritaires, on pourrait estimer qu'il s'agit des sports d'entretien.

Les femmes sont largement sous-représentées dans les sports d'équipe, elles ne sont majoritaires que pour le handball, mais ce sport est globalement peu pratiqué. En ce qui concerne l'abandon, les deux sexes ont des taux très voisins. Toutefois, hommes et femmes n'ont pas les mêmes âges critiques d'abandon. Pour les hommes, le taux le plus important est atteint entre 30 et 39 ans alors que les femmes abandonnent après 70 ans.

#### **ARTICLE 14.**

Comme il a été déjà souligné dans le deuxième rapport belge, les femmes dans les zones rurales jouissent des mêmes droits, services et prestations que l'ensemble des citoyens belges.

En Communauté germanophone, les femmes rurales et spécialement celles aidant dans l'agriculture disposent d'une organisation propre, à savoir AGRA-femmes, qui s'investit dans la formation des femmes.

En Belgique, la situation des conjoints aidants est identique pour les hommes et pour les femmes. Toutes les règles expliquées ci-après sont donc applicables de la même façon aux hommes et aux femmes.

Il est utile de préciser pour la suite de l'exposé, qu'en vertu de l'article 7, 1° de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967, les conjoints aidants ne sont pas assujettis de manière obligatoire au statut social des travailleurs indépendants. Par conséquent, il n'existe pas de recensement de ces conjoints aidants, et aucune statistique ne peut être fournie à propos de leur nombre ou à propos du secteur d'activité dans lequel ils travaillent.

En ce qui concerne la sécurité sociale, les conjoints aidants peuvent bénéficier de diverses prestations sociales grâce à l'existence des droits dérivés.

En matière de vieillesse, par exemple, lorsque l'époux de la conjointe aidante obtient le bénéfice d'une pension de retraite, celle-ci est octroyée en faveur tant de l'époux que de son épouse et ce à un taux "ménage" et non à un taux "isolé" qui est inférieur. Le montant de la pension de retraite est calculé en fonction des revenus professionnels et de la carrière de l'époux.

En cas de séparation de corps ou de fait, la pension de retraite pourra, comme en cas de vie commune, être calculée au taux "ménage". La conjointe pourra obtenir une part de cette pension de retraite étant donné la séparation officielle.

En cas de divorce, la conjointe divorcée peut également obtenir une pension de retraite du fait de l'activité de son ex-conjoint et ce en complément de sa propre pension éventuelle.

La pension de retraite accordée au conjoint divorcé est calculée en fonction de la carrière professionnelle de l'ex-conjoint pendant les années de mariage.

En cas de décès de l'époux, la conjointe aidante peut obtenir une pension de survie du chef de l'activité de travailleur indépendant exercée par le conjoint décédé.

Il faut encore ajouter qu'en cas de remariage la conjointe perd son droit à une pension de survie. En outre, si la conjointe a été mariée plusieurs fois et que tous ses maris sont décédés, elle ne peut bénéficier que d'une seule pension de survie (la plus avantageuse).

La séparation de fait ou de corps du couple ne fait pas obstacle au paiement de la pension de survie.

En matière de soins de santé, la conjointe aidante bénéficie d'une assurance maladie en qualité de personne à charge de son époux.

Dès lors, aucune assurance volontaire ne doit être souscrite pour bénéficier des soins de santé en cas de maladie.

Par contre, il en va autrement en ce qui concerne les indemnités pour incapacité de travail, dont l'octroi est conditionné par la souscription à une assurance volontaire.

Cette assurance volontaire pour le conjoint aidant, a été instaurée par la loi du 14 décembre 1989 et par l'arrêté royal du 24 janvier 1990, et elle est d'application depuis 1990.

Vous trouverez, en annexe 22, un tableau reprenant les chiffres relatifs à cette assurance pour la période allant de 1990 à 1996.

Au 31 décembre 1996, 4.480 conjointes aidantes avaient souscrit à cette assurance volontaire contre l'incapacité de travail.

Etant donné que le nombre de conjointes aidantes n'est pas disponible, il est impossible de déterminer le pourcentage de conjointes aidantes assurées volontairement.

### ARTICLE 15.

En ce qui concerne l'article 15, aucune discrimination ne subsiste en la matière en Belgique.

### ARTICLE 16.

#### La dissolution du mariage

En ce qui concerne la dissolution du mariage, il y a lieu de faire état de la position de l'Etat belge sur la reconnaissance de la répudiation sous certaines conditions.

Le nombre relativement important de Musulmans qui vivent en Belgique fait que les autorités belges sont fréquemment appelées à se prononcer sur leur état civil et notamment sur la reconnaissance des répudiations qu'ils invoquent.

La procédure de la répudiation consacre un acte de volonté unilatérale de l'homme - le mari - de dissoudre le mariage, de mettre fin à la relation conjugale (il existe également une sorte de répudiation à l'initiative de l'épouse au cas où le mari aurait violé son engagement de monogamie et une répudiation moyennant compensation).

La position de l'Etat belge est inscrite dans trois circulaires du Ministre de la Justice des 27 juin 1978, 13 mars 1980 et 27 avril 1994.

La répudiation peut être reconnue en Belgique même sans exequatur dans les mêmes conditions qu'un divorce (conformément à l'article 570 du Code judiciaire belge).

Elle ne peut cependant être reconnue que si les cinq conditions qui suivent ont été réalisées :

- Elle doit être admise par le statut personnel des deux époux et ne pas contenir de disposition contraire aux principes d'ordre public international belge. Si l'un des conjoints est bipatride, possédant la nationalité belge, il sera dès lors considéré en Belgique comme Belge conformément à l'article 3 de la Convention de la Haye du 12 avril 1930. Dans ce cas, la répudiation ne pourra être reconnue en Belgique.
- Les droits de la défense doivent avoir été respectés dans cette procédure particulière (Cass. 3ème ch., 11 décembre 1995, R.T.D.F., 1995, 165).
- La répudiation doit être intervenue devant une autorité compétente pour acter cette forme de dissolution du mariage. Elle ne pose pas de difficultés si elle est intervenue devant l'autorité locale du pays dont les deux époux sont ressortissants. Si elle est

intervenue devant l'autorité d'un autre pays, elle ne pourra pas être reconnue en Belgique si cette autorité est uniquement compétente en raison de la nationalité du demandeur. Si elle est intervenue devant une autorité diplomatique ou consulaire, elle ne peut être admise que si l'Etat où est accréditée cette autorité lui donne compétence pour dissoudre le mariage par répudiation. En outre, l'intéressé devra apporter la preuve de cette compétence. Ainsi, la répudiation ne sera pas reconnue si elle est intervenue devant une autorité consulaire ou diplomatique en Belgique - les cours et tribunaux sont seuls compétents pour dissoudre le mariage.

- La répudiation doit être définitive.
- Le document produit doit réunir toutes les conditions nécessaires à son authenticité.

La vérification de ces conditions est effectuée par l'officier de l'état civil qui consulte éventuellement le procureur du Roi.

### La législation belge relative au nom et à la filiation

Dans notre législation, le nom est une conséquence de la filiation. Il faut recourir à la filiation pour déterminer le nom d'une personne.

Le nom est fixé par l'acte de naissance. L'acte de naissance contient mention du nom de la mère - cette mention entraîne l'établissement de la filiation de la mère - et mention du nom du père si la filiation paternelle est établie. La filiation paternelle résulte en cas de mariage de la présomption inscrite dans l'article 315 du Code civil.

Lorsque la filiation paternelle et la filiation maternelle sont établies simultanément, l'enfant porte le nom de son père (article 335 § 1er du Code civil).

Si la filiation paternelle résulte de la reconnaissance d'un homme marié avec une autre femme que la mère, l'enfant porte le nom de sa mère (article 335, § 1er).

Si la filiation paternelle est établie après la filiation maternelle, l'enfant porte le nom de sa mère (article 335 § 3) sauf si le père et la mère ensemble - ou l'un d'eux si l'autre est décédé - font une déclaration dans un acte dressé par l'officier d'état civil. Cet acte ne peut être dressé, en cas de pré-décès du père ou durant son mariage, sans l'accord du conjoint avec lequel le père était marié au moment de l'établissement de la filiation (article 335 § 3 alinéa 2).

Cette déclaration doit être faite dans l'année à compter du jour où les déclarants ont eu connaissance de l'établissement de la filiation et avant la majorité ou l'émancipation de l'enfant (article 335 § 3, alinéa 3).

La désignation officielle d'une personne par son nom est une mesure prise dans l'intérêt de la société et dans l'intérêt de l'individu.

La fixité du nom est essentielle à la bonne tenue de l'état civil et au maintien de l'ordre au sein de la société. Dès lors, aucun citoyen ne peut porter de nom ni de prénom autres que ceux qui sont exprimés dans son acte de naissance (Décret du 6 Fructidor An II). En outre, la loi du 15 mai 1987 relative aux noms et prénoms - qui règle les changements de noms et de prénoms-, en son article 3, renforce encore la règle de la fixité du nom dont le changement n'est accordé qu'exceptionnellement lorsque la demande repose sur des motifs sérieux et que le nom sollicité ne prête pas à confusion et ne peut nuire ou requérant ou à des tiers.

**Le régime actuel concernant le nom de l'enfant est cependant de plus en plus considéré comme discriminatoire par certains à l'égard de la femme. C'est pourquoi, plusieurs initiatives parlementaires ont été prises à ce sujet et divers organes consultatifs ont rendu des avis.**

**LISTE DES ABRÉVIATIONS**

<b>A.R.</b>	<b>:</b>	<b>Arrêté royal</b>
<b>A.M.</b>	<b>:</b>	<b>Arrêté ministériel</b>
<b>A.S.B.L.</b>	<b>:</b>	<b>Association sans but lucratif</b>
<b>B.R.T.N.</b>	<b>:</b>	<b>Radio télévision d'expression néerlandaise</b>
<b>C.C.T.</b>	<b>:</b>	<b>Convention collective de travail</b>
<b>C.P.A.S.</b>	<b>:</b>	<b>Centre public d'aide sociale</b>
<b>C.N.B.</b>	<b>:</b>	<b>Code de la nationalité belge</b>
<b>FOREM</b>	<b>:</b>	<b>Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi</b>
<b>M.B.</b>	<b>:</b>	<b>Moniteur belge</b>
<b>O.N.E.</b>	<b>:</b>	<b>Office de la naissance et de l'enfance</b>
<b>ONEm</b>	<b>:</b>	<b>Office national de l'emploi</b>
<b>O.N.G.</b>	<b>:</b>	<b>Organisation non gouvernementale</b>
<b>ORBEM</b>	<b>:</b>	<b>Office régional bruxellois de l'emploi</b>
<b>R.T.B.F.</b>	<b>:</b>	<b>Radio télévision d'expression française</b>
<b>S.A.S.</b>	<b>:</b>	<b>Set Agression Sexuelle</b>
<b>U.I.A.</b>	<b>:</b>	<b>Institut universitaire d'Anvers</b>
<b>V.D.A.B.</b>	<b>:</b>	<b>Vlaamse dienst voor Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding (Service flamand de l'emploi et de la formation professionnelle)</b>
<b>V.O.V.</b>	<b>:</b>	<b>Vlaamse Overlegcommissie Vrouwen (Commission flamande de concertation - femmes).</b>

**LISTE DES ANNEXES\***

1. **Rapports au Parlement de la Ministre chargée de la Politique de l'égalité des chances sur l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes à Pékin, Décembre 1996 et Décembre 1997.**
2. **Verslag aan het Vlaams Parlement - Opvolging resoluties van Peking (Rapport au Parlement Flamand - suivi des résolutions de Pékin) december 1997 (décembre 1997).**
3. **Rapport d'activités du Conseil de l'Egalité des Chances, septembre 1993 - octobre 1997.**
4. **Etude "(In)visibilité des femmes dans les statistiques belges" (I et II), 1997.**
5. **Guide de féminisation des noms de métiers, fonction, grade ou titre, Communauté française.**
6. **"Egalité entre hommes et femmes - Documentation de base", édition janvier 1998.**
7. **Dépliant du Service fédéral de l'Egalité des Chances- Liste des publications fédérales relatives à l'égalité entre hommes et femmes.**
8. **Dépliant du Conseil de l'Egalité des Chances.**
9. **Gelijke kansen in Vlaanderen - Begroting 1998. (Egalité des Chances en Flandre - Budget 1998).**
10. **Actions positives :**
  - \* **"Guide pratique des actions positives dans les entreprises", 1988**
  - \* **"Actions positives dans les services publics", 1990**
  - \* **"Une politique communale d'émancipation dans la pratique", 1994**
  - \* **"Clés pour la négociation des plans d'actions positives", 1996.**
11. **Avis n° 1 du 27 juin 1994 du Conseil de l'Egalité des Chances en ce qui concerne la combinaison de la vie familiale et de la vie professionnelle.**
12. **"Avis n° 141 relatif à l'image et au statut de la femme en télévision", Conseil Supérieur de l'audiovisuel - Communauté française, décembre 1992.**
13. **Dépliant "Violence à l'égard des femmes et des enfants".**
14. **Brochure "L'aide financière aux victimes d'actes intentionnels de violence", Ministère de la Justice, 1997.**
15. **"Rapport sur la Traite des êtres humains et discussion au Parlement".**

---

\* Les annexes peuvent être consultées auprès de la Division de la promotion de la femme.

16. Dépliant "Les opinions sur les femmes sont nombreuses"  
Dépliant "Sans femmes, le potentiel de votre organisation est amputé de moitié".
- 16bis. Enseignement en Communauté française :
  - \* "Le système éducatif en Communauté française de Belgique" - Ministère de l'Education, de la Recherche et de la Formation - Bruxelles, 1996
  - \* "Statistiques générales de l'Enseignement et de la Formation. Annuaire 1994-1995" - Ministère de la Communauté française - Bruxelles, 1997
  - \* "Statistiques du personnel de l'Enseignement. Annuaire 1995-1996" - Ministère de la Communauté française - Bruxelles, 1997.
17. Plate-forme "Egalité des chances du Forem".
18. Avis n° 8 du 24 mai 1996 du Conseil de l'Egalité des Chances sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.
19. Dépliant "Le salaire que vous méritez ?" + manuel "Pour une rémunération correcte de votre fonction".
20. Brochure "Grossesse en question",  
Communauté française, novembre 1993.
21. Rapport présenté par la Commission nationale d'évaluation de la loi du 3 avril 1990 relatif à l'interruption de grossesse (Loi du 13 août 1990) à l'attention du Parlement, août 1996.
22. Tableau "Cotisations des conjoints aidants".