

## Questionnaire

### Part One

#### Overview of trends in achieving gender equality and women's advancement

Belgium is developing an active policy to promote equality between men and women; since the mid-1970s this policy has covered employment, and since the mid-1980s, it has covered the other areas of concern identified in the Platform for Action adopted at the Fourth World Conference on Women, held in Beijing in September 1995. The Belgian national action plan for follow-up to the Beijing Platform for Action provides an excellent overview of all the measures taken in this regard.

For a fuller understanding of the policies that have been implemented with respect to gender equality, it may be useful to turn first to the double report submitted by Belgium on implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) covering the period 1989-1997 (CEDAW/C/BEL/3-4). It would also be useful to consult the operations reports prepared by the bodies responsible for equal opportunity policy at federal and community levels as well as the federal and community parliament annual reports on implementation of the Beijing resolutions. The projects developed as part of the Belgian employment plan (cf. European Union guidelines) should also be taken into consideration.

A perusal of these various reports and documents will show that Belgium's equal opportunity policy is quite dynamic and that a wide range of measures has been taken under it at all levels: federal, community and regional. Various strategies have been adopted with a view to making the women's position in all areas of society a more equitable one. The Belgian State being a federal structure, each authority focuses on a particular aspect of its jurisdiction in respect of equal opportunity policy.

Alongside legislative measures, then, Belgium has launched such public awareness campaigns as "Votez femme" (Vote for women) and "Romppez le silence avant qu'il ne vous casse" (Break the silence before it breaks you) with a view to promoting equal opportunities; it supports projects in collaboration with the European Social Fund, such as the Jump Project, for the professional integration of disadvantaged women, and the Optima Project; it undertakes research and organizes study days on subjects of particular concern to women, such as violence against elderly persons; it encourages the establishment of an equal opportunity network and the development of positive action in both the private and the public sectors, and so forth.

With respect to the Beijing Platform for Action, Belgium pays particular attention to certain of the Platform's critical areas of concern that it views as priorities. In order to avoid restating the entire contents of the Belgian

national action plan for follow-up to the Fourth World Conference on Women, we shall restrict ourselves in this questionnaire to providing information only on those priority areas. For further information or to learn what is being done in other areas, we would again draw attention to the above-mentioned plan, reports and documents.

In view of its importance for women's economic independence and social autonomy, the critical area of concern "women and the economy" has always been accorded priority by Belgium. Thus, a policy to promote women's integration into the workforce has been actively pursued for a number of years through, inter alia, the development, with the help of the European Structural Funds and New Opportunities for Women (NOW) in particular, of various projects intended to promote the professional (re)integration of women in difficult circumstances. The policy covers all work-related themes and aims to promote the following:

- The right to work and to the free choice of profession;
- Measures to combat professional segregation;
- Measures to promote a broadening of career choices;
- The elimination of discrimination with regard to night work;
- The introduction of affirmative action;
- The development of equal opportunity networks;
- Measures aimed at making it easier to reconcile professional and family life;
- Combating sexual harassment in the workplace;
- Measures to promote de facto equal pay.

Since 1997 attention has been focused on persistent problems relating to equal pay and job classification, and significant progress has been made in this field. This issue, which was discussed in detail in the periodic reports on Belgium's implementation of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, will be considered further in Part Three of this questionnaire.

Another critical area of concern that is considered a priority is violence against women and children. Belgium has in fact been pursuing a very active policy in this field for the past 10 years. This policy was reinforced after the tragic events that shook the country in August 1996, and attention has now been focused on child victims of violence. Various measures have been instituted and are currently being implemented with a view to combating all forms of physical and sexual violence (including the psychological and mental dimensions thereof) against women and children.

Campaigns have been conducted in order to raise awareness of this problem among, inter alia, the general public, the courts and the police; the treatment

of victims by the court system and the police has improved; and investigations have been undertaken and legislative measures adopted to prevent and combat the various forms of violence (such as domestic violence, violence against minors and trafficking in and exploitation of human beings) more effectively.

In view of the diversity and breadth of the measures that have been taken, Part Three of this questionnaire will cover only the most important - or in fact, only the most recent - ones. These measures reflect the thrust of this policy which seeks to reduce violence against women in accordance with the strategic objectives identified at the Fourth World Conference on Women.

Belgium also attaches particular importance to the theme "women and decision-making", considering it essential that men and women must ultimately participate equally in the decision-making process in all fields and at all levels. It may therefore be said that Belgium is pursuing a policy that is in keeping with the strategic objectives set at the Beijing Conference.

Belgium is carrying out a number of campaigns to provide information on and raise awareness of this problem amongst the general public and in political circles, with a view to fostering a change of attitude. In addition, it is adopting legislation designed to change the social structure and the political system itself, such as the introduction of a system to ensure the equitable representation of men and women on electoral lists and advisory bodies. A critical look at Belgian policy in this area will be provided in Part Three of this questionnaire, in which we shall describe the measures that have proved successful and those whose results have been less conclusive.

The place of women in the media and the image of women that the media convey are two other important elements that are taken into account in combating stereotypes.

It should also be noted that, since the Beijing Conference, more attention has been given to equal opportunity in foreign policy, particularly in the context of international cooperation.

With regard to difficulties encountered in the course of implementing the Beijing Platform for Action, the strategic objective of ensuring that a gender-equality approach is reflected in the formulation of legislation, policies, programmes and projects of general interest has proved to be one of the hardest to achieve. It must be said that much still remains to be done before the decision-making authorities fully recognize how significant and essential it is to come up with an equal opportunity policy and implement it using mainstreaming methodology. Assessing the impact on women of measures, programmes and policies from the time these are first implemented is not yet standard procedure in Belgium. Naturally, such a policy cannot be instituted overnight, and Belgium is well aware of this. A major effort in the area of information and awareness work will therefore have to be made in the future.

The need to prepare and disseminate statistics and to collect data disaggregated by sex for planning and evaluation purposes was heavily stressed at the Beijing Conference. Since 1995 Belgium has made every effort to catch up in this respect. Universities have been directed to conduct studies and

research, and various statistical compendia have been published or are currently in preparation. Looking beyond the year 2000, this statistical data will help to set quantitative targets with specific deadlines for implementation and appropriate mechanisms for follow-up and evaluation of the various measures taken to advance the status of women.

When one takes into account everything that has been done in recent years, all of which has been described in various reports and documents submitted to the United Nations, one can say with confidence that, since 1995, there has been greater awareness of certain goals to be achieved in the area of gender equality. This concern for equal opportunity is reflected in the development of integrated policies and by the introduction of new measures at both the political and administrative levels, reflecting the federal character of the Belgian State. It should be noted that this increased awareness in certain specific areas is due in part to factors inherent in Belgium, particularly if one looks at all the measures that have been instituted to combat violence against girls and children in general.

Belgium therefore remains concerned primarily with effectiveness and realizes that, notwithstanding the progress that has been made, efforts with regard to equal opportunity policy must be continued with a view to advancing, in particular, the strategy of mainstreaming recommended by both the Beijing Platform for Action and the European Union, and ensuring that equality between men and women is realized at all levels of society.

## Part Two

### Financial and institutional measures

#### 1. Budgetary Discussions

Despite the budgetary cutbacks Belgium has had to make in recent years to meet the requirements for entry into the Euro-area of the European Union, direct budget allocations for women's programmes and policies have remained relatively stable, and have even increased slightly since the Beijing Conference in 1995. In addition to specific budgets for equality-related programmes, resources allocated to general budgets, such as those for the professional reintegration of unemployed men and women, are also earmarked for the female population. And resources made available by both federal and community, regional and local authorities are supplemented by contributions derived from European co-financing of various training and employment programmes.

#### 2. Structures and mechanisms

Belgium is a federal state in which efforts to promote gender equality are the responsibility of various authorities, depending on their respective areas of competence. The structures and mechanisms that play a key role in implementing the Beijing Platform for Action are therefore to be found within these authorities.

Most of the structures and mechanisms established to eliminate gender inequality were already in place well before the Beijing Conference, a fact which shows how seriously the Belgian Government considers this matter. However, the Conference did serve to put new life into some existing structures, redefine action priorities and set in motion a process of regular evaluation by the relevant structures of the progress made in implementing the Beijing Declaration and Platform for Action. (See document CEDAW/C/BEL/3-4 and the national action plan for the implementation of the Platform for Action.)

## 2.1 General coordination activities

A coordination group composed of representatives of bodies responsible for gender equality at the federal, community and regional levels and the various federal departments involved in implementing specific aspects of the equality policy meets regularly on the joint initiative of the federal Ministries of Foreign Affairs, Cooperation, and Employment and Labour (administration responsible for equality).

This group prepares the reports which Belgium submits to the United Nations both under the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and as follow-up to the Beijing Conference.

The members of this group also provide cross-referenced data in order to coordinate efforts where necessary, while respecting the competence of the different authorities.

Linkages with other conferences are assured by the presence in the group of representatives of the international relations departments of the various authorities involved in the follow-up to those conferences.

However, unlike the standard coordination procedure developed by the Ministry of Foreign Affairs to produce follow-up reports on other conferences and summits, this group is a permanent forum for the exchange of information and the coordination of activities.

## 2.2 Specific activities

At the federal level, on the initiative of the Equal Opportunities Service, the establishment of a committee for equality is under discussion. This committee would become the preferred instrument for introducing mainstreaming in federal administrative bodies.

Additional funds have been made available for projects in low-income countries aimed at improving the social, economic, political and legal status of women.

While small-scale projects were supported in the past, since 1996 priority has been given to including a women's component in the overall budget for international cooperation, supplemented by major bilateral projects for women in certain partner countries, such as the Philippines and Viet Nam. Other specific projects are currently being developed (in China, for example).

### In the Flemish-speaking community

The structures set up in bodies under the jurisdiction of the Flemish-speaking communities and regions constitute a single framework for the implementation of mainstreaming. These structures reflect both the specific and cross-cutting jurisdiction of the Minister responsible for equality (see Part Three of the questionnaire).

These structures will be further developed and refined to ensure that they can effectively incorporate the policy of equal opportunity in all their policies even as they pursue specific policy in this area.

### In the French-speaking community

In July 1998 an advisory committee was established in the legislative Council of the French-speaking community, with responsibility for reviewing matters relating to equal opportunities for men and women. After the elections for each new legislative Council, the Executive appoints, for the duration of the Council, an advisory committee which is responsible for reviewing questions relating to equal opportunity for men and women. The Committee has nine members, who are chosen in accordance with the system of proportional representation of the recognized political parties. These political groups ensure, when apportioning responsibility in the Committee, that men and women are equally represented. The committee appoints three of its members President, Vice-President and Secretary for the duration of the session. It is the committee's responsibility to advise on questions relating to equal opportunity for men and women, as and when requested by the President of the legislative Council, a standing or ad hoc commission, or on its own initiative, within a time-frame determined by the body considering the matter on which an opinion is sought.

### 2.3 The role of civil society

Belgium believes that it might be advisable, at some point in the future, to consider the role of civil society, and not just that of non-governmental organizations.

The departments responsible for gender equality in the different government bodies ensure that information is made available to non-governmental organizations, the academic world and social partners, and conduct an ongoing dialogue with those groups in order to hear their positions, proposals and suggestions on a regular basis. They also provide them with both financial and staffing support (see CEDAW/C/BSL/3-4 and the national plan of action), either structurally or on the basis of specific projects, and make available to them useful documents and awareness-raising materials.

As part of the preparations for the special session of the United Nations General Assembly intended to review progress five years after the Fourth World Conference on Women, the departments responsible for equal opportunity policy are organizing and preparing a number of coordinated or complementary activities in order to inform and raise the awareness of civil society, in accordance with their various jurisdictions.

In conclusion, we would point out that it is common in Belgium, during elections and when governments are being formed, for the actors in civil society, including women's organizations, to make their demands known.

-----



**ROYAUME DE BELGIQUE**

**REPONSE AU QUESTIONNAIRE  
RELATIF AUX SUITES DONNEES  
AU  
PROGRAMME D'ACTION DE BEIJING**

**BELGIQUE**

**22 avril 1999.**



# Questionnaire

## PREMIERE PARTIE

### Vue d'ensemble des actions menées en Belgique dans le cadre de l'égalité entre les hommes et les femmes

La Belgique développe une politique active visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et ce depuis le milieu des années 70 pour ce qui concerne l'emploi, et depuis le milieu des années 80 pour ce qui concerne les autres thèmes retenus par le Programme d'action adopté à l'issue de la IVème Conférence mondiale sur les femmes qui a eu lieu à Pékin en septembre 1995.

Le Plan d'action national belge du suivi du Programme d'action précité, donne, par ailleurs, une bonne vue d'ensemble de mesures prises dans ce cadre.

Pour cerner de manière plus approfondie les politiques menées en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, il convient de consulter tout d'abord le double rapport (1989-1997) belge relatif à la mise en oeuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).

Il est également utile de consulter les rapports de fonctionnement réalisés par les administrations en charge de la politique de l'égalité des chances aux niveaux fédéral et communautaire ainsi que les rapports réalisés annuellement pour les parlements fédéral et communautaires sur l'application des résolutions de Pékin.

Il convient aussi de tenir compte des projets développés dans le cadre du plan belge pour l'emploi (cf. les lignes directrices de l'Union européenne).

La lecture de ces différents rapports et documents permettra d'observer que la politique d'égalité des chances en Belgique est très dynamique et que l'éventail des mesures prises dans le cadre de cette politique par les différents niveaux de pouvoirs (fédéral, communautaire et régional) est très large.

En effet, différentes stratégies ont été adoptées en vue de promouvoir une position plus égale des femmes dans les diverses sphères de la société. De plus, étant donné la structure fédérale de l'Etat belge, chaque pouvoir met l'accent sur l'un ou l'autre aspect de ses compétences en matière de politique d'égalité des chances.

C'est ainsi qu'à côté des mesures législatives, la Belgique a mis en oeuvre des campagnes de sensibilisation auprès du grand public en vue de promouvoir l'égalité des chances (par ex.: "Votez femme", "Rompez le silence avant qu'il ne vous casse"), qu'elle soutient des projets en collaboration avec le Fonds social européen (par ex.: "Projet Jump relatif à l'insertion professionnelle des femmes défavorisées", "Projet Optima"), qu'elle entreprend des recherches et organise des journées d'étude sur des thèmes concernant particulièrement les femmes (ex.: "La violence à l'égard des personnes âgées"), qu'elle encourage la création des réseaux d'égalité des chances ainsi que le développement d'actions positives tant dans le secteur privé que dans le secteur public, etc.

En ce qui concerne le Programme d'action défini à Pékin, la Belgique accorde une attention particulière à certains domaines critiques de ce Programme qu'elle estime prioritaires.

Pour ne pas répéter de manière intégrale ce que nous avons déjà mentionné dans le Plan national belge du suivi de la IVème Conférence de Pékin, nous nous limiterons, dans ce questionnaire, à ne fournir des renseignements que pour ces domaines prioritaires.

Pour en connaître davantage ou pour savoir ce qui se fait dans d'autres sphères, nous vous conseillons, encore une fois, de consulter le Plan, les rapports et les documents susmentionnés.

Le domaine concernant les femmes et l'économie a toujours été considéré comme prioritaire par la Belgique étant donné son importance pour l'indépendance économique et l'autonomie sociale des femmes. C'est ainsi que depuis déjà plusieurs années une politique en faveur de l'insertion des femmes dans le marché de l'emploi est menée de manière très active, notamment par le développement, avec l'aide des Fonds structurels européens, en particulier NOW (New Opportunities for Women), de différents projets visant à la (ré)insertion professionnelle de femmes en difficultés. Cette politique englobe tous les thèmes en rapport avec le monde du travail et vise à promouvoir :

- le droit à l'emploi et au choix de sa profession;
- les mesures en vue de combattre la ségrégation professionnelle;
- les mesures en vue de favoriser la diversification des choix professionnels;
- l'élimination de la discrimination en matière de travail de nuit;
- la mise en place des actions positives;
- le développement des réseaux d'égalité des chances;
- les mesures en vue de favoriser la conciliation des vies professionnelle et familiale;
- la lutte contre le harcèlement sexuel au travail,
- les mesures en vue de favoriser l'égalité de rémunération de fait.

Depuis 1997, l'attention s'est, en effet, portée sur les problèmes qui subsistent en matière d'égalité de rémunération ainsi qu'en matière de classification des fonctions et des avancées concrètes ont été réalisées dans ce domaine. Ce point qui a été traité de manière détaillée dans les rapports relatifs à l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes sera, par ailleurs, développé dans le cadre de la 3ème partie de ce questionnaire.

Un autre domaine considéré comme prioritaire est celui concernant la violence à l'égard des femmes et des enfants. En effet, depuis plus de 10 ans la Belgique mène une politique très active dans ce domaine. Cette politique a été par ailleurs renforcée, suite aux événements tragiques qui ont bouleversé notre pays en août 1996, l'attention s'est centrée sur le sort des enfants victimes de violence.

A cet égard, différentes mesures ont été mises en oeuvre et sont actuellement poursuivies en matière de lutte contre toutes les formes de violences physique et sexuelle (en ce compris la dimensions psychologique et mentale) à l'encontre des femmes et des enfants.

C'est ainsi que des campagnes de sensibilisation à cette problématique ont été lancées auprès du grand public, de la magistrature, des corps de police, etc., que l'accueil des victimes par la justice et la police s'est amélioré, que des enquêtes ont été entreprises et que des mesures législatives ont été adoptées pour prévenir et combattre de manière plus efficace les différentes formes de violence (violence intra-familiale, violence à l'égard des mineur(e)s, traite et exploitation des êtres humains...).

Etant donné la diversité et l'ampleur des mesures prises, on se bornera à ne mentionner, dans la 3ème partie de ce questionnaire, que les principales, voire les plus récentes. Celles-ci traduisent les lignes de force de cette politique marquant la volonté de réduire la violence envers les femmes selon les objectifs stratégiques définis lors de la IVème Conférence de Pékin.

La Belgique attache aussi une attention toute particulière au thème de travail "femmes et la prise de décisions". En effet, elle considère qu'il est essentiel d'aboutir à une participation équilibrée des hommes et des femmes aux processus décisionnels dans tous les domaines et à tous les niveaux. Dans ce sens, on peut dire qu'elle mène une politique qui s'inscrit dans le cadre des objectifs stratégiques fixés par la Conférence de Pékin.

D'une part, elle met en oeuvre diverses campagnes d'information et de sensibilisation du grand public et du monde politique aux enjeux de cette problématique afin de promouvoir un changement des mentalités et, d'autre part, elle adopte des mesures légales qui tendent à changer la structure sociale et

le système politique proprement-dit comme l'introduction du système de répartition équilibrée entre les sexes sur les listes électorales et dans les organes consultatifs.

Une vue critique de la politique de notre pays en cette matière vous sera par ailleurs fournie dans la 3ème partie de ce questionnaire où nous ferons le point sur les mesures qui se sont avérées efficaces et sur celles qui ont abouti à des résultats moins concluants.

La place des femmes dans les médias tout comme l'image de la femme qu'ils véhiculent constituent également deux éléments importants pris en compte dans la lutte contre les stéréotypes.

Il convient également de signaler que, depuis la Conférence de Pékin, la prise en compte de l'égalité des chances dans la politique extérieure a été renforcée, notamment dans le cadre de la coopération internationale.

En ce qui concerne les difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en oeuvre du Programme d'action de Pékin, l'objectif stratégique qui consiste à intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans l'élaboration des dispositions législatives, des politiques, des programmes et des projets d'intérêt général, s'est avéré être l'un des objectifs le moins évident à atteindre.

En effet, force est de constater qu'il y a encore beaucoup de travail à accomplir afin de sensibiliser les instances décisionnelles à la pertinence et à la nécessité de rencontrer et d'appliquer une politique d'égalité des chances en s'appuyant sur la méthodologie du "mainstreaming".

La prise en compte de l'impact des mesures, programmes et politiques sur les femmes et ce dès la conception n'est pas encore une démarche systématique en Belgique.

Certes, la mise en place d'une telle politique ne peut se faire du jour au lendemain et la Belgique en est consciente. C'est pourquoi, un important travail d'information et de sensibilisation devra encore être réalisé dans l'avenir.

La nécessité d'établir et de diffuser des statistiques et de collecter des informations ventilées par sexe aux fins de planification et d'évaluation a été aussi fortement soulignée lors de la Conférence de Pékin, et depuis 1995 la Belgique s'efforce de rattraper son retard en la matière.

C'est ainsi que, depuis lors, des études et des enquêtes ont été confiées à des universités et que différents recueils statistiques ont été édités ou sont actuellement en cours de réalisation.

Ces données statistiques serviront, dès l'horizon 2000, à la mise en place d'objectifs chiffrés assortis d'échéances et de dispositifs de suivi et d'évaluation adaptés aux différents types d'actions menées en vue de promouvoir la situation des femmes.

Si l'on prend en compte tout ce qui a été entrepris au cours de ces dernières années, et qui a déjà été relaté dans différents rapports et documents transmis aux Nations Unies, on peut affirmer, sans crainte de se tromper, que depuis 1995 il y a eu une prise de conscience accrue de certains objectifs à atteindre en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

Cet intérêt pour l'égalité des chances se traduit par le développement de politiques intégrées et par la mise en place de mesures nouvelles, tant au niveau politique qu'administratif, reflétant le caractère fédéral de l'Etat belge.

Il importe de signaler que cette prise de conscience accrue dans certains domaines spécifiques est due en partie à des facteurs qui sont inhérents à la Belgique, notamment si l'on songe à toutes les mesures qui ont été mises en oeuvre pour lutter contre la violence à l'égard de la petite fille et de l'enfant en général.

La Belgique reste donc avant tout soucieuse d'efficacité et est consciente que, malgré les progrès réalisés, des efforts en matière de politique de l'égalité des chances doivent être poursuivis, ceci pour faire avancer notamment la stratégie de "mainstreaming" préconisée par le Programme d'action de Pékin ainsi que par l'Union européenne, et pour que l'égalité entre les hommes et les femmes devienne une réalité à tous les niveaux de la société.

## DEUXIEME PARTIE

### Mesures financières et institutionnelles

#### 1. Discussions budgétaires

En dépit des mesures d'économies budgétaires que la Belgique a connu ces dernières années afin d'atteindre les exigences de convergence liées à son entrée dans la zone EURO de l'union européenne on peut considérer que les moyens budgétaires directement affectés aux programmes et politiques visant les femmes sont restés relativement stables voire ont connu une légère croissance depuis la conférence mondiale de Pékin en 1995.

Outre les budgets spécifiques pour les programmes d'égalité des moyens inscrits aux budgets généraux tels ceux visant la réinsertion professionnelle des chômeurs/chômeuses sont également affectés, pour partie, à la population féminine.

Enfin, aux moyens mis en oeuvre par les autorités tant fédérales que communautaires, régionales et locales doivent s'ajouter les contributions issues des cofinancements européens dans le cadre des divers programmes liés tant à la formation qu'à l'emploi.

#### 2. Structures et mécanismes

La Belgique est un Etat fédéral dans lequel l'effort en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dépend de différents pouvoirs en fonction de leurs compétences respectives.

Les structures et mécanismes jouant un rôle moteur en vue de concrétiser le Programme d'action de Pékin coexistent ainsi au sein de ces différents pouvoirs.

La majorité de ces structures et mécanismes mis en place pour éradiquer les inégalités entre les hommes et les femmes existaient déjà bien avant la Conférence de Pékin, ce qui traduit l'importance que le gouvernement belge accorde à cette matière. Toutefois cette conférence a contribué à revitaliser certaines des structures existantes, à redéfinir certaines priorités d'action et à enclencher un processus d'évaluation régulière, par les structures concernées, des progrès réalisés dans la mise en oeuvre de la déclaration de Pékin.

(Voir descriptif dans les IIIème et IVème rapports relatifs à l'application de la Convention de New York ainsi que dans le plan d'action pour la mise en oeuvre de la déclaration de Pékin).

##### 2.1. Initiatives générales de coordination

Un groupe de coordination regroupant tant des représentants des administrations en charge de l'égalité entre hommes et femmes aux niveaux fédéral, communautaire et régional que divers départements fédéraux impliqués dans la mise en oeuvre de certains aspects de la politique de l'égalité se réunissent régulièrement à l'initiative conjointe des départements fédéraux des affaires étrangères et de coopération ainsi que de l'emploi et du travail (administration en charge de l'égalité).

Ce groupe réalise les rapports que la Belgique transmet à l'Organisation des Nations Unies tant en ce qui concerne la Convention pour l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes que pour le suivi de la conférence mondiale de Pékin.

Les membres de ce groupe assurent également une information croisée afin de coordonner les initiatives là où cela s'avère nécessaire tout en veillant au respect des compétences des différents pouvoirs.

Le lien avec les autres conférences est assuré par la présence, au sein du groupe, des représentants des administrations en charge des relations internationales des différents pouvoirs qui participent aux travaux de suivi desdites conférences.

Toutefois, à la différence du processus habituel de concertation organisé par le département des Affaires étrangères pour assurer les rapports de suivis d'autres conférences et sommets, le présent groupe se veut également lieu d'échange d'informations et de coordination d'initiatives à vocation permanente.

## 2.2. Initiatives spécifiques

- Au plan fédéral, à l'initiative du Service de l'égalité des chances, la création d'un comité pour l'égalité est en discussion. Ce comité doit devenir l'instrument privilégié de la mise en place du mainstreaming dans les administrations fédérales.

D'autre part, des moyens financiers supplémentaires ont été libérés au profit d'interventions dans les pays à faible revenus, apportant une amélioration de la situation sociale, économique, politique et légale des femmes.

Alors qu'auparavant des projets de petite envergure étaient soutenus, depuis 1996 la priorité est donnée à l'introduction d'une composante "femme" dans l'ensemble du budget de la coopération internationale et, en complément, à des gros projets bilatéraux en faveur des femmes dans certains pays partenaires. C'est déjà le cas pour les Philippines et le Vietnam et d'autres projets spécifiques sont en cours d'élaboration (e.a. en Chine)

### - En communauté flamande

Les structures mises en place pour ce qui concerne les compétences des communautés et régions flamandes constituent un cadre unique pour la mise en œuvre du mainstreaming. Pour rappel ces structures traduisent les compétences à la fois spécifiques et transversales de la Ministre en charge de l'égalité voir partie 3 du présent questionnaire).

Leur élaboration sera poursuivie et affinée afin d'être en mesure d'implanter efficacement la politique de l'égalité des chances dans l'ensemble des politiques menées, ceci tout en poursuivant une politique spécifique.

### - En communauté française

Depuis juillet 1998, a été créé au Parlement de la Communauté française un comité d'avis chargé d'examiner les questions relatives à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Après chaque renouvellement du Parlement de la Communauté française, l'Assemblée nomme en son sein, pour la durée de la législature, un comité d'avis chargé d'examiner les questions relatives à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Il est composé de neuf membres élus suivant le système de la représentation proportionnelle des groupes politiques reconnus. Les groupes politiques veilleront dans la répartition de leurs mandats au sein du comité d'avis à assurer une présence équilibrée d'hommes et de femmes. Le Comité désigne en son sein, pour la durée de la session, un(e), président(e), un(e) vice-président(e) et un(e) secrétaire. Le Comité a pour mission de donner des avis sur les questions relatives à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à la demande du (de la) président(e) du parlement, d'une commission permanente ou d'une commission spéciale, le cas échéant, ou de sa propre initiative, dans les délais fixés par l'instance qui est saisie de la question à laquelle l'avis se rapporte.

Depuis juillet 1998, a été créé au Parlement de la Communauté française un comité d'avis chargé d'examiner les questions relatives à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Après chaque renouvellement du Parlement de la Communauté française, l'Assemblée nomme en son sein, pour la durée de la législature, un comité d'avis chargé d'examiner les questions relatives à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Il est composé de neuf membres élus suivant le système de la représentation proportionnelle des groupes politiques reconnus. Les groupes politiques veilleront dans la répartition de leurs mandats au sein du comité d'avis à assurer une présence équilibrée d'hommes et de femmes. Le Comité désigne en son sein, pour la durée de la session, un(e) président

### 2.3. Le rôle de la société civile

La Belgique estime qu'il serait opportun, à l'avenir, d'examiner le rôle de la société civile et non pas uniquement des organisations non gouvernementales.

Les administrations en charge de l'égalité entre hommes et femmes au sein des différents pouvoirs veillent à entretenir un flux d'informations vers les organisations non gouvernementales le monde académique et les partenaires sociaux et à recueillir régulièrement leurs positions, propositions, suggestions, ceci dans le cadre d'un dialogue permanent. Elles leur assurent également un soutien à la fois financier et humain (voir IIIème et IVème rapport et plan d'action) soit de manière structurelle, soit sur base de projets précis et mettent toute documentation utile et matériel de sensibilisation à leur disposition.

Dans le cadre de la préparation de l'assemblée générale extraordinaire de l'organisation des Nations Unies visant à faire le point cinq ans après la conférence mondiale sur les femmes de Pékin les administrations en charge de la politique de l'égalité des chances organisent et préparent diverses actions d'information et de sensibilisation à l'égard de la société civile, ceci soit en coordination, soit en complémentarité dans le respect des compétences des différents pouvoirs.

Enfin, signalons qu'il est d'usage en Belgique que, dans le processus électoral et de formation des gouvernements, les acteurs de la société civile, dont les organisations de femmes, fassent connaître leurs revendications.

## TROISIEME PARTIE :

### Exemples de mesures, programmes et projets dans certains domaines critiques du Programme d'action de Pékin

Les actions développées en Belgique couvrent un champ très large d'actions et certaines d'entre elles ont été mises en place de nombreuses années avant la Conférence de Pékin.

Dans un souci d'efficacité, la présente partie ne reprend donc que des exemples d'actions, choisis par les différents pouvoirs parmi celles qu'ils ont développées, comme étant, soit des exemples de bonne pratique, soit un processus évolutif intéressant par ses côtés tantôt positifs, tantôt moins heureux mais ayant permis de faire évoluer la prise en compte d'un problème lié à l'égalité. Elle comprend tant des exemples d'actions développées en Belgique que par la Belgique dans le cadre de ses activités de coopération avec des pays tiers.

#### **1. Les femmes et la pauvreté**

##### **1.1. Revoir, adopter et appliquer des politiques macro-économiques et des stratégies de développement répondant aux besoins et aux efforts des femmes vivant dans la pauvreté.**

Dans le rapport cadre pour l'emploi, les partenaires sociaux ont formulé une recommandation pour une approche intégrée de la problématique des femmes peu qualifiées. Ils y considèrent que les instruments pouvant être utilisés pour améliorer la position des femmes peu qualifiées sur le marché du travail sont principalement : la création de nouveaux emplois dans les services, l'augmentation du nombre de places au sein des formules de requalification par le travail et la dynamisation de la politique des groupes cibles.

Dans ce but, diverses mesures ont été prises permettant aux centres publics d'aide sociale de fournir un travail lié à un accompagnement psychosocial visant la réinsertion professionnelle aux personnes bénéficiant du minimum de moyens d'existence.

En effet, une des grandes préoccupations dans le cadre de la lutte contre la pauvreté concerne la réinsertion professionnelle des personnes qui bénéficient d'une aide du C.P.A.S.. Plusieurs mesures récentes permettent de soutenir les C.P.A.S. qui, conformément à la loi, agissent comme employeur à l'égard de certains bénéficiaires quelque soit leur âge pour permettre à ceux-ci d'obtenir, au terme de leur contrat, le droit à certaines allocations sociales, dont les allocations de chômage. Les premiers résultats d'une enquête en cours à ce sujet montrent que, parmi les personnes qui accèdent à un emploi dans ce cadre, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses qu'elles ne le sont dans l'ensemble de la population minimexée. Il semble en effet que, pour une femme peu scolarisée, trouver un emploi soit d'autant plus difficilement qu'il y a souvent le problème de la garde des enfants.

##### **1.2. Réviser les législations et les pratiques administratives en vue d'assurer l'égalité des droits sur les ressources économiques et un accès plus large des femmes à ces ressources (voir également partie santé).**

##### **- L'accès au minimum de moyens d'existence aux taux "conjointes" pour le parent seul avec ses enfants**

Il apparaît que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à dépendre du "minimum de moyen d'existence", mêmes si la proportion a légèrement diminué au cours des dernières années. Dans les milieux les moins favorisés, il est en effet encore fréquent que les femmes soient

économiquement à charge de leur mari, ce qui, en cas de séparation, les fait rapidement basculer dans la pauvreté.

Environ un minimexé sur cinq est une personne seule avec enfant(s), généralement une femme. Depuis le 1er janvier 1988, ces familles monoparentales sont reconnues comme une catégorie distincte de bénéficiaires. Alors qu'initialement elles recevaient le minimex au même taux que les isolés, le taux a été progressivement majoré pour finalement atteindre le taux "conjoints" en 1992. Selon les montants actuellement en vigueur, cela signifie qu'une famille monoparentale qui remplit les conditions pour bénéficier du minimum de moyens d'existence a droit, tout comme un couple marié, à 27.888 BEF (685,84 EUR) par mois, alors qu'un isolé a droit à 20.916 BEF (514,23 EUR).

#### • Le paiement des pensions alimentaires en cas de divorce

Il a en outre été constaté que les personnes seules avec enfant(s) à charge éprouvaient souvent des difficultés à obtenir les pensions alimentaires qui leur étaient dues pour leur(s) enfant(s). Depuis le 1er septembre 1989, le père ou la mère dont les revenus n'excèdent pas un certain plafond et qui, depuis deux échéances au moins, n'a pas reçu ou n'a reçu que partiellement la pension alimentaire pour les enfants dont il a la charge, peut demander une avance au C.P.A.S. de sa commune. Les conditions d'application ont été modifiées à dater du 1er avril 1998, afin de rendre ce droit encore plus efficace. D'une part, le montant maximum de l'avance a été porté de 4.000 BEF (98,34 EUR) à 5.000 BEF (122,92 EUR) par mois et par enfant. D'autre part, le revenu maximum, qui est actuellement de 35.151 BEF (864,21 EUR) par mois, peut être dépassé de moins de 15 %; dans ce cas, le montant maximum de l'avance est réduit en proportion du dépassement.

### 1.3. La lutte contre la pauvreté dans le cadre de la coopération au développement

Depuis 1997, une des pierres angulaires de la coopération internationale est la lutte contre la pauvreté en combattant la dualisation et la féminisation de la pauvreté. Pour ce faire des initiatives de grande envergure ont été prises avec les pays partenaires du Sud ciblant spécifiquement l'amélioration de la situation des femmes et leurs familles vivant en extrême pauvreté, notamment au Vietnam et en Chine.

Un projet bilatéral entre la coopération belge et le Vietnam peut être mentionné au titre d'exemple. En 1996 un accord a été signé pour un projet intitulé "Strengthening the management capacity of the Women's Union for saving and credit program towards the rural poor". Ce projet vise à renforcer les capacités des associations de femmes à lancer des programmes d'épargne et de crédit pour les femmes pauvres en zones rurales. La contribution belge atteint 50,67 millions de BEF (1.256.076,4 EUR) et la durée du projet est de 2,5 ans.

En pratique le projet doit permettre le renforcement de la capacité institutionnelle de l'Union des femmes vietnamiennes et vise à combattre la pauvreté dans 7 provinces rurales. Il cherche à accroître le revenu des femmes et le niveau de vie de leurs familles par un système d'épargne et de crédit. Une première évaluation du projet est prévue en mai 1999.

## 2. L'éducation et la formation des femmes

En Communauté flamande, on vise à intégrer l'idée d'émancipation dans la politique de l'enseignement. Il s'agit d'un processus lent qui nécessite l'élaboration de projets spécifiques.

Le département Enseignement a élaboré un plan politique en matière d'égalité des chances entre filles (femmes) et garçons (hommes) dans l'enseignement. Celui-ci se base sur les projets "diversification dans l'enseignement". L'attention se porte ici tant sur les élèves/étudiants que sur le personnel enseignant. On détecte les effets souhaités et non souhaités de la politique de l'enseignement pour l'égalité des chances des filles et des garçons. On prépare la politique en se



documentant. On se base pour ce faire sur des informations statistiques recueillies, sur des résultats d'études scientifiques, des études d'exemples pratiques et des commentaires venant du terrain. Les défis actuels de la section sont notamment de faire concorder les finalités des deuxième et troisième degrés de l'enseignement secondaire avec le plan politique de l'égalité des chances, surtout en ce qui concerne la diversification du choix des études et l'aptitude à pouvoir faire des choix responsables en matière d'étude.

L'impact des stéréotypes liés aux rôles traditionnels des hommes et des femmes a mené la Communauté flamande à soutenir un projet complémentaire à l'enseignement au sens strict, en vue de développer un système d'ateliers confrontant les enfants aux choix possibles dans les domaines de la technique et des sciences naturelles, le projet Tecnika 10.

#### Description succincte du projet Tecnika 10

Ce projet permet aux filles à partir de 10 ans de se familiariser à la technique et aux sciences naturelles. Cela signifie que l'on peut bouleverser, avec les très jeunes enfants et d'une façon ludique, les rôles sociaux traditionnels. Parallèlement à cela, des modules ont également été développés pour les garçons de 10-13 ans où l'on se concentre davantage sur les tâches domestiques que sur les questions techniques. Outre le travail mené dans les ateliers avec les filles et les garçons, l'objectif de ce projet est de confronter les idées en mettant au point du matériel didactique qui peut être utilisé pour d'autres initiatives en organisant des formations techniques et didactiques pour les femmes qui préparent et élaborent les cours/clubs techniques, et en élaborant un réseau regroupant les femmes qui sont actives dans le cadre de ce projet. De ce fait, l'impact du projet dépasse largement les groupes d'enfants directement concernés.

Ce projet, organisé par l'A.S.B.L. "Jeugd en Stad", s'inspire de l'expérience développée aux Pays-Bas, lesquels ont une riche tradition d'ateliers non traditionnels, mais adapté en tenant compte des différences de culture et d'activités pour la jeunesse dans les deux pays. La première année Tecnika 10 a privilégié l'exploration du terrain et la confrontation des premières méthodologies proposées à la pratique des associations locales pour la jeunesse et à la perception du monde par les enfants. Dans le projet de suivi, "Katrol" (diminutif de "Kinderatelier-roldoorbrekend), (atelier pour enfants assurant une suppression des stéréotypes), la formation de moniteurs est prépondérante de sorte que plusieurs ateliers de ce type puissent être lancés. Dans ce projet, des initiatives visant la formation d'autres associations de jeunesse seront mises au point, de sorte qu'on puisse parler d'un effet multiplicateur.

L'objectif est d'offrir en permanence des ateliers car ils restent le lieu où les idées peuvent être confrontées à la perception du monde par les enfants et où les bases sont jetées pour transmettre les connaissances acquises à d'autres moniteurs.

#### Evaluation

Les ateliers visant à briser les rôles traditionnels ont été conçus au départ en séparant les filles des garçons, mais il s'est avéré préférable de rendre ces ateliers mixtes, car le caractère non traditionnel ne peut être mis en valeur que dans des ateliers mixtes; les enfants apprennent à respecter les capacités des filles et des garçons et ils apprennent à mieux valoriser les capacités mutuelles. A l'issue du projet, les ateliers ont été intégrés au fonctionnement régulier de l'association.

Via de nombreuses activités participatives, le projet fait appel à l'imagination des enfants et des jeunes et a, de ce fait, un effet de sensibilisation (sensibiliser pour briser les schémas sociaux traditionnels).

La médiation scolaire a pour mission de réconcilier le jeune avec son environnement et par voie de conséquence de le remotiver à s'instruire. Pour ce faire, le médiateur ou la médiatrice agit en tant que personne ressource non seulement auprès de l'élève mais aussi selon les nécessités auprès de la famille, du milieu associatif et du milieu répressif (très souvent la médiation est la liaison entre l'élève, l'école et le système policier et judiciaire).

Au sein de l'école, la médiation se veut conciliation privilégiée qui tente de prévenir et de gérer tout conflit d'ordre relationnel entre d'une part les élèves et d'autres part entre l'élève et les professeurs. La médiation intervient exclusivement à la demande de l'élève ou de l'autorité établie. Cette structure paraît particulièrement importante pour les fillettes en difficultés scolaires et familiales.

### 3. Les femmes et la santé

Suite à la Conférence Mondiale de Pékin l'attention des autorités a été attirée sur l'importance d'assurer un accès de tous au système de sécurité sociale et particulièrement à l'assurance soins de santé et indemnités.

#### \* Extension des groupes cibles du régime préférentiel VIPO

Le régime préférentiel existe déjà depuis 1963 pour les veuves et veufs, les invalides, les pensionnés et les orphelins dont le revenu est inférieur à 465.211 BEF (11.437,50 EUR), majoré de 86.123 BEF (2.117,39 EUR) par personne à charge (montant applicables au 1er octobre 1997).

Le bénéfice du régime préférentiel implique qu'un ticket modérateur nettement moins élevé doit être payé pour les prestations de santé, l'hospitalisation et les médicaments.

L'extension du régime préférentiel VIPO au 1er juillet 1997 permet d'améliorer sensiblement l'accessibilité financière aux soins de santé pour les catégories socio-économiques les plus vulnérables de notre société (bénéficiaires du minimum de moyens d'existence, personnes bénéficiant d'un revenu garanti aux personnes âgées, handicapés bénéficiant d'une allocation, bénéficiaires auxquels une aide du C.P.A.S. totalement ou partiellement à charge de l'Etat fédéral est octroyée, enfants handicapés bénéficiant d'allocations familiales majorées).

#### \* Interventions personnelles modérées en cas d'hospitalisation pour les chômeurs de longue durée

L'intervention personnelle en cas d'hospitalisation a été réduite pour les chômeurs de longue durée. A partir du 1er avril 1997, l'intervention forfaitaire par séjour à l'hôpital a été portée à 1.100 BEF (24,07 EUR) (1.000 BEF (24,59 EUR) auparavant). Les VIPO et les personnes à leur charge en sont exemptés. Au forfait précité s'ajoute encore par jour une intervention personnelle dont le montant varie en fonction de la catégorie sociale à laquelle appartient la personne concernée. A partir du 1er avril 1997, les chômeurs de longue durée sont assimilés aux VIPO bénéficiant du régime préférentiel (par de forfait de 1.100 BEF (24,07 EUR); 150 BEF (3,69 EUR) pour le premier jour au lieu de 450 BEF (11,06 EUR); 150 BEF (3,69 EUR) pour le deuxième jour au lieu de 450 BEF (11,06 EUR)).

#### \* Adaptation des obligations en matière de cotisations

Depuis le 1er janvier 1998, les obligations suivantes en matière de cotisations sont applicables dans le régime général de l'assurance soins de santé :

- le montant des cotisations devant être atteint dans le régime général pour une année de référence a été réduit à quatre fois le revenu mensuel minimum moyen (au lieu de six fois ce montant, comme il était prévu jusqu'au 1er janvier 1998);
- les personnes reconnues comme personnes handicapées ne sont redevable d'aucune cotisation;
- aucune cotisation n'est également due pour les personnes inscrites au registre national et qui bénéficient du minimum de moyens d'existence, d'une aide équivalente octroyée par le C.P.A.S., du revenu garanti aux personnes âgées ou d'une allocation aux handicapés, et pour les personnes dont le revenu familial brut imposable ne dépasse pas le montant annuel du minimum de moyens d'existence;
- pour les personnes inscrites au registre national et dont le revenu familial brut imposable est inférieur à 465.211 BEF (11.437,50 EUR), une cotisation de 560 BEF (13,77 EUR) par mois est redevable. Lorsque leur revenu imposé est égal ou supérieur au montant précité mais inférieur à 1.000.000 BEF (24.585,61 EUR), une cotisation de 3.303 BEF (81,21 EUR) est due. Lorsque le revenu dépasse ce dernier montant, la cotisation s'élève à 6.606 BEF (162,41 EUR) par mois.

\* Accès plus souple à l'assurance maladie

Une série de réformes ont été instaurées au 1er janvier 1998, dont les lignes de force sont les suivantes :

- suppression des régimes résiduels. Les personnes handicapées, les étudiants et les personnes non protégées sont intégrées dans le régime général;
- simplification et réduction des interventions personnelles. Les catégories sociales les plus vulnérables sont exemptées du paiement de cotisations dans le cadre de l'assurance obligatoire;
- suppression du stage. Le droit prend cours dès l'affiliation. Il est par ailleurs maintenu jusqu'à la fin de l'année suivant celle de l'affiliation. Le stage de six mois devient encore plus qu'auparavant une exception;
- la période de droit annuel ne s'étend plus du 1er juillet au 30 juin de l'année suivante mais du 1er janvier au 31 décembre.

**4. La Violence à l'égard des femmes**

La Belgique développe depuis plus de 15 ans une politique de lutte contre la violence. Les actions et mesures sont décrites dans les rapports établis dans le cadre de la mise en oeuvre de la convention contre l'élimination de toutes les discriminations faites aux femmes.

Un choix a donc été opéré parmi les mesures existantes, privilégiant certains outils transférables.

4.1. Prendre des mesures concertées afin de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes.

4.1.1. lutte contre le harcèlement sexuel

La politique suivie en Belgique allie mesures préventives et répressives.

Afin d'offrir une protection aux travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux du travail, deux arrêtés royaux ont été promulgués. Le premier date du 18 septembre 1992 et concerne le secteur privé. Le deuxième date du 9 mars 1995 et s'applique aux administrations et autres services des ministères fédéraux ainsi qu'à certains organismes d'intérêt public.

Les arrêtés royaux obligent les entreprises ou services administratifs à adapter leurs règlements de travail qui doivent désormais comprendre 4 dispositions:

- 1) Une déclaration sur le harcèlement sexuel et la mention que celui-ci n'est ni admis ni toléré au sein de l'entreprise
- 2) La désignation d'une personne ou d'un service de confiance chargé notamment d'apporter le soutien, l'écoute et l'aide aux victimes de harcèlement sexuel
- 3) La procédure à suivre en cas de plainte pour harcèlement sexuel
- 4) Les sanctions applicables en cas d'un tel délit.

Après la Conférence de Pékin une évaluation a été réalisée pour déterminer à la fois le degré de mise en oeuvre des arrêtés précités et les attentes des personnes de confiance.

Sur base des résultats obtenus un groupe de réflexion a entamé des travaux visant à adapter les textes et à proposer des solutions pour rencontrer les problèmes spécifiques de leur application à certains types d'entreprises ou de services publics.

Pour répondre à la demande de soutien émanant des personnes de confiance des réseaux ont été mis en place. Ces réseaux ont pour but d'offrir aux personnes de confiance la possibilité d'échanger des expériences et de poser des questions concrètes et pratiques sur la problématique du harcèlement sexuel. Ils sont animés et soutenus par le Service fédéral de l'égalité entre hommes et femmes.

Un réseau intitulé "groupe d'experts" composé des syndicats, de l'Inspection des Lois sociales, des organismes de formation, a également été créé. Il a pour objectif de mettre sur pied des initiatives (conception de brochures, prévention primaire,) avec des gens du terrain. Celui-ci bénéficie du même soutien que les réseaux de personnes de confiance.

Parallèlement à ces initiatives et sur base d'une évaluation quant à son utilité, la ligne téléphonique SOS-Harcèlement sexuel, lancée en 1993 a reçu un caractère permanent par son intégration aux services du Télé-accueil.

#### 4.1.2. Instruments liés à l'accueil des victimes de violence et au recueil de données en vue de poursuites

Deux instruments ont été développés à cet effet:

##### Set Agression sexuelle

La version initiale du Set Agression sexuelle (SAS) date de 1990. Le SAS est un outil visant à assurer le bon déroulement de l'enquête judiciaire en cas de déclaration d'un délit sexuel. Il tend également à éviter une victimisation secondaire de la victime en assurant un bon accueil par la police, la gendarmerie, le médecin légiste et le parquet.

Le Ministre a demandé aux autorités militaires d'approfondir cette étude et de lui soumettre des propositions d'action concernant chacune des recommandations formulées dans le rapport. Plusieurs de ces recommandations ont déjà été mises en oeuvre avec l'intégration, en contenu, de "lessons learned" dans la préparation des missions de paix, l'impulsion d'une politique sociale adaptée aux nouveaux problèmes qui se posent dans le cadre des missions à l'étranger et la formation en droit humanitaire.

Parmi les mesures envisagées, l'armée belge vient de se doter d'un nouveau règlement visant à prévenir et à réprimer les actes racistes et xénophobes, et travaille à l'élaboration d'un nouveau code de conduite.

## 5.2. Dans le cadre de la coopération

Partant de la reconnaissance du rôle actif, innovant mais sous évalué, que les femmes jouent dans la prévention et la gestion des conflits, la Belgique vise, au travers de ses actions de coopération, à renforcer la position de la femme. L'impact des situations de crise est différente sur les hommes et les femmes. C'est pourquoi toutes les propositions de projets subissent un contrôle en fonction de la perspective de genre.

En 1997 et 1998, le soutien a été apporté à des interventions qui réduisaient l'impact négatif de situations de conflit sur les femmes.

- Dans ce cadre, des négociations ont été entamées en 1998 avec l'UNICEF afin de soutenir le programme d'action mené par cet organisme sur les enfants dans les conflits armés, notamment en Ouganda. Ce projet prévoit principalement le traitement du traumatisme subi par les enfants victimes de violence. De plus, ce projet soutient une organisation de femmes, pour la plupart âgées, qui détectent les enfants détenus et négocient avec les rebelles leur libération.
- En octobre 98 la Belgique a organisé une conférence internationale au cours de laquelle un groupe de travail particulier s'est penché sur les problèmes des femmes et des enfants dans les situations de conflits et sur le rôle méconnu des femmes dans leur résolution. De même, l'impact croissant de l'existence d'un arsenal diversifié et largement répandu d'armes légères sur la vie quotidienne des hommes et des femmes a été évoqué. Les éléments issus de ces discussions ont été intégrés dans un "appel à l'action" transmis au secrétaire général des Nations-Unies en novembre 1998.
- Une approche uniquement centrée sur l'aspect de victime méconnaît les apports que les femmes peuvent livrer dans la recherche d'une solution de paix durable. Cette constatation s'est traduite au niveau de la coopération belge ces dernières années par le soutien des propositions de paix des femmes Burundaises et par le soutien aux initiatives de paix lancées par les femmes Israéliennes et Palestiniennes.
- Divers projets mettant l'accent sur le rôle positif des femmes dans la prévention et la gestion de conflits sont en préparation. Parmi eux, on peut citer le projet relatif à la diaspora Rwandaise pour lequel la participation de nombreuses femmes a été demandée par la Coopération belge et la formation d'hommes et de femmes comme médiateurs/médiatrices à Haïti.

## 6. Les femmes et l'économie

Pour ce qui concerne cette partie les points abordés sont:

- l'égalité de rémunération;
- les actions positives en secteur public en général, à l'armée et pour le personnel de la Communauté flamande en particulier;

- les actions positives en secteur privé;
- la conciliation de responsabilités professionnelles et familiales.

### 6.1. L'égalité de rémunération

L'objectif de l'égalité de rémunération dans les faits a été réaffirmé en 1993 à l'occasion d'un colloque organisé par le gouvernement belge dans le cadre de la Présidence belge de l'Union européenne.

Partant d'un constat de situation de discrimination de fait sur base des statistiques existantes le processus suivant a été élaboré :

- 1° analyse de l'origine du phénomène;
- 2° détermination des mesures correctrices à entreprendre et des moyens à développer;
- 3° mise en oeuvre.

#### 1° Phase d'analyse

Celle-ci a permis de déterminer qu'outre les facteurs objectifs tels que l'âge, l'ancienneté, la durée moyenne de travail, une part non explicable objectivement subsistait entre la rémunération des femmes et celles des hommes, au détriment des premières.

Une étude a permis de démontrer que l'origine du phénomène se situait dans les systèmes d'évaluation et de classification des fonctions.

#### 2° Mesures correctrices à entreprendre et moyens à développer

Le problème se situant au niveau de l'évaluation et de la classification des fonctions il a été décidé :

- d'assurer la sensibilisation et la formation des partenaires sociaux en vue d'obtenir la révision des classifications de fonction;
- de définir une méthode d'évaluation de fonctions n'étant pas influencée par le sexe et de réaliser le matériel didactique et de sensibilisation;
- de recueillir l'information sur la situation dans d'autres pays de l'Union européenne et sur les moyens mis en oeuvre pour assurer l'égalité de rémunération dans les faits afin d'en estimer la transposabilité à la situation belge;
- d'établir, sur cette base, des propositions et, sur base des choix politiques opérés, de mettre en oeuvre les réformes nécessaires.

#### 3° Mise en oeuvre

- Ajout du terme "classification des professions" dans l'énumération des conditions de travail auxquelles s'applique la notion d'égalité de traitement selon l'article 127 du titre V de la loi du 4 août 1978.

Comme dans la plupart des autres pays de l'Union européenne, le salaire se compose en Belgique de différents éléments: le salaire de base, une partie variable basée sur les mérites

(rémunération de la compétence), les avantages et les avantages extralégaux liés au statut. A chacun de ces niveaux, peuvent apparaître des discriminations.

Le salaire de base (c'est-à-dire l'élément le plus important du salaire) est surtout basé en Belgique sur "la classification des fonctions" ou "l'évaluation des fonctions" (au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise). L'évaluation des fonctions est un moyen de situer toutes sortes de fonctions, d'une façon universelle et uniforme, les unes par rapport aux autres, dans un ordre hiérarchique ou classification des fonctions. Cette classification constitue la base pour la formation du salaire.

Pour arriver à ce que les hommes et les femmes soient traités de façon égale dans les systèmes de classification des fonctions, un certain nombre de mesures tant au niveau politique que légal ont été prises en 1996.

Les mesures au niveau légal concernent l'arrêté royal du 19 décembre 1996 portant complément des matières énumérées à l'article 128, alinéa 1er de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique.

Les mesures politiques (entre autres, l'édition d'un livre de travail et d'un paquet de formations sur l'égalité des chances et l'évaluation des fonctions) sont discutées dans les points suivants.

L'arrêté royal du 19 décembre 1996 a ajouté le terme "classification des professions" à la liste des conditions de travail dans l'article 128 du titre V de la loi du 4 août 1978, auquel selon l'article 127 de la même loi, s'applique le principe de l'égalité de traitement. Le but est de mentionner clairement dans le texte de loi que le principe de l'égalité de traitement ne s'applique pas seulement à la condition de travail "salaire", mais également à la façon dont le salaire est déterminé (à savoir, via "l'évaluation des fonctions" et "la classification des fonctions" qui ne sont évidemment pas en soi de véritables conditions de travail au vrai sens du terme).

En ajoutant le nouveau terme "classification des professions" dans l'article 128 du titre V de la loi du 4 août 1978, les entreprises ou secteurs travaillant avec un système de classification des fonctions doivent tenir compte du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes par rapport à ce système. Cette obligation leur était déjà imposée dans le cadre de l'article 3, alinéa 2 de la CCT N°25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, mais le nouveau régime sanctionne aussi pénalement l'obligation précitée : l'article 141, 3° du titre V de la loi du 4 août 1978 prévoit, en effet, des sanctions pénales pour tous ceux qui ne respectent pas les dispositions des articles 127 et 128.

- Révision des conventions collectives de travail concernant la classification des fonctions.

En 1995, un code de conduite pour l'évaluation des fonctions dans le cadre de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale a été rédigé.

Ce code a contribué à focaliser l'attention des négociations dans les différents secteurs sur le rôle de l'évaluation des fonctions dans l'ensemble de la problématique de l'égalité de rémunération. Des révisions des systèmes de classification des fonctions existants ont été entamées dans certains secteurs dès 1996. Ces révisions ont pour but premier de remplacer l'ancien système par un système analytique qui offre plus de garanties pour une évaluation des fonctions objective et sexuellement neutre.

Une étude de 1997 a en effet permis d'établir que, parmi les 141 classifications de fonctions sectorielles existant en Belgique, seulement 16% ont une base analytique sans pour autant être exemptes de discriminations liées au sexe.

A ce jour, seuls 14 secteurs différents ont introduit un nouveau système analytique. Les difficultés et lenteurs rencontrées sont liées d'une part au surcoût résultant des mesures de rattrapage

nécessaires pour les postes de travail "sous-évalués" dans la classification existante et d'autre part aux mesures à prendre pour les postes surévalués précédemment.

Dans les secteurs où un nouveau système analytique a déjà été introduit (entre autres, le secteur des employés du commerce international), il est apparu que ce sont surtout les fonctions féminines qui ont grimpé dans l'ordre des fonctions.

Dans les secteurs concernés, des accords ont ensuite été conclus sur l'impact financier de cette réévaluation (coût salarial supplémentaire, etc.) pour le répartir sur un certain nombre d'années. On essaye ainsi d'éviter que les entreprises de ces secteurs connaissent des difficultés économiques du fait d'une réévaluation soudaine des fonctions féminines. De plus, il est exact que la décision de mise en oeuvre du système dans un certain nombre de secteurs est rendue difficile par la discussion sur l'impact financier.

Il convient d'ailleurs de mentionner que le fait que le gouvernement ait clairement indiqué qu'il faisait de l'égalité de rémunération une priorité politique a encouragé les partenaires sociaux à placer une révision générale des classifications des fonctions sectorielles à l'agenda des négociations sur l'accord interprofessionnel 1997-1998. En conséquence, les partenaires sociaux se sont engagés dans le plan d'action belge 1998, établi dans le cadre des lignes directrices européennes pour l'emploi, à revoir ce système en vue de réaliser l'égalité dans les secteurs où le système de classification des fonctions débouche sur des disparités de rémunération entre hommes et femmes. Le gouvernement envisage comme mesure d'encouragement possible d'accorder une réduction des charges aux secteurs et/ou entreprises qui introduisent une révision de la classification des fonctions.

- *Pour une rémunération correcte de votre fonction" - manuel et module de formation pour l'égalité des chances et l'évaluation des fonctions.*

Pour promouvoir et soutenir la révision précitée de systèmes de classification des fonctions dans les différents secteurs, le Ministère de l'Emploi et du Travail a lancé dans le courant de 1996 une campagne sous le titre "Le salaire que vous méritez? - Pour une rémunération correcte de votre fonction". Cette campagne vise, en premier lieu, à sensibiliser les partenaires sociaux à la problématique de l'égalité des chances et de l'évaluation des fonctions, via la diffusion d'un manuel et d'un module de formation. De plus, à l'aide de dépliants et de posters, la campagne veut aussi informer le travailleur sur la classification des fonctions et l'égalité de rémunération et sur les moyens d'action possibles en cas de discrimination salariale.

Le manuel "Pour une rémunération correcte de votre fonction" s'adresse aux personnes concernées par l'évaluation des fonctions et, en particulier, aux négociateurs dans les divers secteurs. Le manuel explique le processus d'évaluation des fonctions et attire constamment l'attention sur les pièges pour l'égalité des chances. On vise, ainsi, à conscientiser les partenaires sociaux à la problématique de l'égalité des chances dans l'évaluation des fonctions.

Au moyen du manuel, des formations gratuites sont également dispensées aux organisations qui se montrent intéressées. L'objectif est que ce soient surtout les conciliateurs sociaux et les négociateurs des secteurs qui fassent usage de cette possibilité. Afin que les formations soient aussi efficaces que possible, il y a, à côté du manuel, un module de formation spécifique pour les formateurs, qui a pour but de dispenser une formation préliminaire aux personnes qui dispensent les formations proprement dites (train-the-trainer-pack).

Il ressort des premiers mois de la campagne que le grand public manifeste beaucoup d'intérêt pour le livre de travail (tant les syndicats, les employeurs, les organisations de femmes que les particuliers). Cet intérêt a eu pour conséquence que le livre de travail a déjà été réédité plusieurs fois. En ce qui concerne les formations, les demandes émanent principalement des syndicats. A l'avenir,



on tentera dès lors d'intéresser davantage d'employeurs aux formations. Il est en tout cas décidé de poursuivre la campagne aussi longtemps qu'une demande subsiste pour le manuel et les formations.

- Recueil d'informations et propositions (Projet "De la classification à la rémunération" concernant l'égalité de rémunération et l'évaluation des fonctions - projet européen dans le cadre du Quatrième Programme d'Action communautaire).

Suite à l'avis n° 8 du Conseil de l'Égalité des Chances concernant l'égalité de rémunération entre hommes et femmes (24 mai 1996), un projet concernant l'égalité de rémunération et l'évaluation des fonctions, intitulé « De la classification à la rémunération » a été cofinancé par la Commission européenne dans le cadre du Quatrième Programme d'Action communautaire en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes (1996-2000) pendant deux ans (fin du projet : 30 juin 1998).

Le but du projet "De la classification à la rémunération" était de mener une enquête (comparative) concernant les bonnes pratiques d'un certain nombre de pays européens dans le domaine de l'évaluation des fonctions et de l'égalité des chances, afin d'examiner si ces pratiques pouvaient également être introduites en Belgique. On souhaitait surtout arriver à une amélioration de l'exécution judiciaire de la législation belge en matière d'égalité de rémunération, à l'instar d'un certain nombre d'initiatives étrangères qui ont déjà prouvé leur efficacité dans ce domaine. On visait également à stimuler la politique européenne en matière d'égalité de rémunération en rassemblant les expériences transnationales.

Au cours de la première année du projet, l'attention a surtout été axée sur une approche répressive de la problématique de l'inégalité de rémunération. On a en effet pu constater en Belgique que les instruments juridiques existants présentent des lacunes sur certains points lorsqu'il s'agit de l'exécution judiciaire de la législation dans le domaine de l'égalité de rémunération. Ceci est dû en partie au manque d'informations des travailleurs eux-mêmes et au fait que les syndicats sont relativement peu disposés à passer à l'action quand il s'agit de plaintes relatives à l'égalité de rémunération; cela est toutefois également dû, en grande partie, à l'absence de compétence dans la procédure judiciaire et au fait que les magistrats et les avocats ne sont pas au courant de la problématique de l'égalité des chances dans l'évaluation et la classification des fonctions.

Afin de trouver une solution à ces problèmes, les bonnes pratiques de l'Irlande et des Pays-Bas ont été prises comme source d'inspiration. Dans ces deux pays, il existe des instances consultatives indépendantes qui peuvent émettre un avis autorisé dans les affaires d'égalité de rémunération, avis sur lequel se basent les tribunaux pour prendre une décision.

Outre les organes consultatifs judiciaires, l'on trouve également en Irlande et aux Pays-Bas des instances qui peuvent informer les victimes de discrimination et éventuellement les assister dans une procédure.

Au cours de la deuxième année du projet, l'attention s'est portée sur une approche "préventive" du problème du fossé entre les salaires. A cet effet, ce sont surtout les expériences de la Grande-Bretagne et de la Finlande qui ont été prises comme fil conducteur. Cette approche préventive s'est également avérée être une piste de réflexion importante pour la Belgique, d'autant plus parce que dans notre pays également, les négociations salariales appartiennent traditionnellement au domaine des partenaires sociaux et que la politique en matière d'égalité des chances a toujours été axée sur la prévention plutôt que sur la répression.

Les conclusions du projet ainsi que la réforme envisagée de la législation en matière d'égalité de traitement ont fait l'objet d'une discussion avec les partenaires sociaux au cours d'une journée d'études qui a eu lieu le 28 mai 1998. L'objectif était à nouveau de mettre le thème à l'ordre du jour

et d'attirer l'attention des partenaires sociaux sur la nécessité d'une révision générale des classifications de fonctions sectorielles dans tous les secteurs. Au cours de la journée d'études, l'on a pu constater qu'un consensus était possible entre les partenaires sociaux présents pour réaliser effectivement la révision générale.

Les modifications à la législation relative à l'égalité de traitement ainsi que le projet de loi sur l'égalité s'inspirent des résultats de la présente recherche.

Pour le surplus il appartiendra au prochain gouvernement d'estimer la faisabilité d'autres propositions au regard des priorités politiques qu'il entendra développer.

## 6.2. Les actions positives en secteur public

### 6.2.1. En général

La loi du 4 août 1978 a prévu la possibilité de mettre en oeuvre des mesures correctrices pour supprimer les discriminations existantes.

L'arrêté royal du 27 février 1990 impose au secteur public la réalisation d'un rapport analytique en matière d'égalité des chances pour son personnel et la mise en oeuvre d'un plan d'actions positives.

En pratique, la mise en oeuvre des actions positives a nécessité d'importants efforts d'information et de sensibilisation de la haute administration; efforts limités par les moyens mis à la disposition du projet.

Pour assurer la guidance et la mise en oeuvre des actions positives un fonctionnaire responsable a été désigné dans chaque service public concerné.

#### Analyse des obstacles et conditions de succès

Pour que ce fonctionnaire travaille efficacement il faut:

- qu'il bénéficie du soutien de sa hiérarchie ("volonté politique");
- qu'il puisse consacrer le temps de travail nécessaire à son mandat;
- qu'il soit impliqué (soit volontaire au départ soit qu'il adhère à l'objectif);
- qu'il bénéficie du soutien d'un comité d'accompagnement efficace et/ou d'autres administrations (personnel, formation etc...)
- qu'il bénéficie d'un soutien externe (réseau).

Les difficultés les plus fréquemment rencontrés sont:

- l'absence de sensibilisation de la haute administration;
- le manque de temps;
- le manque de moyens (budgets + personnel)

#### Mesures prises pour améliorer le système

- La circulaire du 10 juillet 1990 constitue une aide pratique à la réalisation des rapports analytiques et présente divers exemples d'actions susceptibles d'être intégrées à un plan.
- Un arrêté royal du 24 août 1994 prévoit que le fonctionnaire responsable doit être dégagé de ses tâches ordinaires.
- Différents réseaux, lancés et soutenus par la coordination fédérale fournissent, depuis 1994 aide, conseils et information aux fonctionnaires responsables.
- Un code de bonne pratique (parution au Moniteur Belge prévu fin avril 1999) précise les tâches du fonctionnaire responsable et de la commission d'accompagnement.

### Résultats obtenus

Les actions menées se sont concentrées sur le changement des mentalités, la carrière et la combinaison de l'activité professionnelle et de responsabilités familiales.

Pour ce qui concerne le changement des mentalités, l'intégration d'éléments d'informations relatifs à l'égalité et aux actions positives dans des séances d'informations à caractère général permet d'atteindre un public plus large. Plus particulièrement, la diffusion d'exemples de "bonnes pratiques" permet à la fois l'essaimage et l'entretien d'un esprit d'émulation.

Les actions visant la carrière s'inscrivent dans le cadre du statut des agents de l'Etat et visent tant la composition des jurys d'examen que les matières concernées ou les questions posées.

L'accent est également mis sur l'information des filières de carrières.

### Perspectives

- Une reconnaissance plus structurelle des fonctionnaires en charge des actions positives liée à une formation pointue permettrait de pallier certains inconvénients en termes de soutien de la hiérarchie et information-formation de base.
- L'ancrage et l'intégration des actions positives dans la gestion des ressources humaines constitue sans doute, tout comme en secteur privé, la voie à suivre.
- La mise en place d'objectifs chiffrés sur la base des évaluations (proposition faisant l'objet d'une journée d'étude le 20 avril 1999) constituera certainement un puissant incitant au renouveau des actions positives.

#### 6.2.2. A l'armée

L'exemple de l'introduction de personnel féminin au sein des forces armées a été choisi car il met en évidence les difficultés d'introduire une participation féminine dans un milieu quasi exclusivement masculin.

Si l'on excepte quelques postes auxiliaires spécifiques l'introduction des femmes au sein des forces armées a été entamée il y a une vingtaine d'années.

Vingt ans après les femmes représentent 6,88 % du personnel militaire.

Les autorités se sont donc penchées sur les causes de cette faible représentation, plus particulièrement à la lumière des actions positives introduites depuis 1990, et un avis du Conseil de l'Égalité des Chances du 21 mars 1997 fait le point tout en émettant des recommandations.

On retiendra particulièrement :

- La sélection dont l'incidence des critères physiques de recrutement et des tests d'aptitude physique ainsi que le phénomène d'isolement en cas de présence insuffisante des femmes au sein d'un groupe;
- Les mesures de redistribution du travail parmi lesquelles le travail à temps partiel, l'interruption de carrière et la semaine de quatre jours;
- Les conditions de travail dont le harcèlement sexuel;
- La combinaison du travail avec des responsabilités familiales.

Les mesures suivantes ont aussi été prises :

- Pour les nouvelles campagnes de recrutement, l'accent est mis sur la volonté de recruter des femmes en faisant référence à la politique d'égalité entre hommes et femmes;
- Le processus de consultation syndicale préalable à l'abrogation de certaines dispositions légales limitant encore théoriquement l'accès des femmes à certaines fonctions est entamé;
- Les épreuves physiques de sélection ont été adaptées par la suppression de certains tests défavorisant les femmes et, pour ce qui concerne les tests annuels d'aptitude, les femmes enceintes peuvent obtenir diverses dérogations;
- Une attention particulière est portée à la composition équilibrée des jurys ou comités de sélection;
- Les mesures de redistribution du temps de travail telles que la semaine des 4 jours, le départ anticipé à mi-temps et l'interruption de carrière ont été introduites tant pour les hommes que pour les femmes sur base volontaire;
- Diverses mesures ont été prises pour lutter efficacement contre le phénomène du harcèlement sexuel, ceci dans une politique coordonnée portée à la connaissance de l'ensemble du personnel. Ainsi, chacun sait qu'un service de confiance auquel il peut faire appel, et spécialement formé à cet effet, travaille indépendamment de la hiérarchie. Les membres de ce service forment un réseau d'échange d'informations et de discussion de cas. Les fonctionnaires de confiance sont tous officiers mais tout membre du personnel peut également s'adresser à un autre intermédiaire de son choix;
- La problématique de la combinaison d'une activité professionnelle particulière exigeant une disponibilité et une mobilité supérieures à la moyenne avec des responsabilités familiales n'est pas encore résolue.

Des solutions sont recherchées mais elles devront nécessairement être multiformes et l'obstacle principal à leur mise en œuvre reste d'ordre financier.

### 6.2.3. Le personnel de la Communauté flamande

Le ministère de la Communauté flamande mène une politique d'actions positives destinée à son personnel. Il a opté pour une approche intégrée. Une collaboration étroite est mise en place avec la formation, la gestion des ressources humaines et la politique du personnel de façon à pouvoir donner un apport constructif au processus complexe de développement de l'organisation.

Pour détecter les influences du genre dans la politique du personnel, l'étude "Gender in Balans" (Le genre en équilibre) a été réalisée et permettra, dès mars 1999 de disposer des instruments de mesure nécessaires pour éviter les effets du genre dans la politique du personnel. Ces instruments seront ensuite mis en place en collaboration avec les différents responsables de la politique du personnel au sein de l'administration flamande.

### 6.3. La gestion des ressources humaines au départ des actions positives en secteur privé- (évaluation sur 10 ans)

Le travail réalisé dans ce domaine peut être évalué au départ de six phases de travail, celles-ci pouvant se succéder ou coexister.

#### Première phase :

Entreprises pilotes, avec analyse de la situation (conditions de travail) des hommes et des femmes de tous niveaux, via le "Modèle de rapport analytique pour le secteur privé".

#### Deuxième phase :

Elaboration des plans d'actions positives en 5 étapes, avec une démarche faite dans un premier temps vers les secteurs et des entreprises. Arrêté Royal du 14/07/87 encourageant les partenaires sociaux à promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé. Dans l'Accord Interprofessionnel signé en novembre 88, les partenaires sociaux ont demandé l'aide d'expert(e)s pour les aider à cette promotion de l'égalité. La cellule a été créée en 89. Rapidement le constat est fait que, même si dans la réalité on dit appliquer cette stratégie avec souplesse en fonction des spécificités géographiques, économiques ou autres de l'entreprise ou du secteur, ce type d'approche est trop « lourd » pour un thème aussi délicat que l'Egalité des Chances (preuve: les entreprises ne dépassent presque jamais la 3ème étape et ont rarement l'occasion de travailler sur le concret). Conséquence principale: même les entreprises convaincues de l'intérêt de travailler sur le thème Egalité des chances perdent patience et espoir.

#### Troisième phase :

Organisation de réseaux Egalité des Chances, régionaux ou sectoriels, qui rassemblent des entreprises privées plus ayant une approche positive du thème. Cette nouvelle manière de travailler permet d'éviter l'isolement et de favoriser l'échange de bonnes pratiques, mais il manque toujours une dimension essentielle: nous ne parlons pas le même langage que les entreprises (discours idéologique contre discours économique de rentabilité). Conséquence principale: la Cellule Actions Positives continue à se positionner en tant que demandeur par rapport aux entreprises. La démarche reste encore très proche de celle de la prospection. Si les entreprises souscrivent aux idées elles postposent toute implication tant que le contexte économique reste difficile.

L'idée des réseaux est bonne mais reste souvent insatisfaisante. Pour optimiser ces réseaux, dans le cadre du projet Fair Play, des réseaux associant entreprises, pouvoirs publics locaux et associations ont été lancés dans plusieurs provinces.

#### Quatrième phase :

Recherche d'un langage propre aux entreprises privées. La Cellule Actions Positives remet en question son discours, sa méthode, et son image. Mise sur pied de l'approche "Putting the E into Quality" (intégration de la dimension Egalité des Chances dans un modèle de qualité) avec parallèlement l'organisation de l'Equality Award. Réalisation de nouveaux outils (Equality Checklist, Equality Audit, cahiers EFQM-Egalité des Chances). La Cellule se présente dorénavant plus comme une équipe de consultants au service des entreprises privées, qui de plus en plus font la première démarche pour solutionner un point précis rencontré dans leur organisation. L'image "une affaire de femmes" s'efface peu à peu au profit d'une image davantage orientée vers les intérêts de l'ensemble des parties de l'entreprise (les travailleurs, hommes ET femmes de tous niveaux, et l'employeur).

D'une stratégie sur le long terme avec aucun résultat concret direct, on est passé à une stratégie sur le court terme avec des résultats directs et une possibilité de poursuivre progressivement l'amélioration de l'organisation du travail. En outre, avec les Plans d'Actions Positives, les expertes de la Cellule étaient principalement considérées comme les défenseurs des intérêts des travailleurs et

donc automatiquement ressenties comme des "contrôleurs/euses" de la bonne idéologie patronale à l'égard de la politique d'Égalité des Chances (autrement dit, les patrons se sentaient souvent soupçonnés d'être des machistes, sexistes d'où la réaction plutôt agressive qui consistait à affirmer que leur entreprise ne pratiquait aucune discrimination à l'égard des travailleurs). L'accueil était biaisé par une étiquette "féministe". Avec la nouvelle stratégie, dans la mesure où nous envisageons l'intégration de l'Égalité des Chances dans une structure déjà existante dans l'entreprise (en l'occurrence le modèle EFQM ou tout autre type de modèle de qualité), les entreprises nous considèrent davantage comme des collaborateurs/trices. Des sessions de formations, notamment pour les syndicalistes sont complémentaires à une bonne intégration de l'égalité dans les entreprises et les secteurs.

#### Cinquième phase :

Se rendant compte que les petites et moyennes entreprises "échappaient" aux différentes actions en matière d'égalité femme/homme, dans le cadre d'un projet européen "PRISME", l'objectif est de trouver une langage et les canaux appropriés pour cet important secteur économique.

#### Sixième phase

A l'occasion de l'intégration de la Cellule Actions Positives au sein du Service fédéral de l'égalité des chances, la Cellule modifie son nom pour devenir la Cellule Emploi/Entreprises du Service de l'Égalité des Chances. Cette modification permet de se décharger du handicap constitué par l'appellation « Actions Positives », qui ne colle absolument plus au contenu de la majorité des activités déployées.

Il faut souligner la coexistence de ces différentes étapes encore à l'heure actuelle.

#### 6.4. La combinaison de responsabilités professionnelles et familiales.

Si la Belgique dispose depuis de nombreuses années de plusieurs mesures permettant de combiner une profession à des responsabilités familiales, celles-ci ont reçu depuis 1998 un nouvel éclairage dans la mesure où elles ont été intégrées dans les plans pour l'emploi.

A l'occasion de l'établissement du plan pour l'emploi pour 1999, une première analyse (en cours au 10/04/1999) des mesures mises en place dans le cadre du plan pour 1998 doit être réalisée.

Ces mesures visent d'une part à élargir le champ d'application des dispositifs existants à des groupes cibles qui en étaient exclus. (p.ex: personnes rentrantes) et d'autre part à introduire de nouvelles mesures liées à des circonstances particulières (p.ex. congé pour soins palliatifs).

### 7. Les femmes, le pouvoir et la prise de décision

#### 7.1. Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décision.

La participation équilibrée des hommes et des femmes à la prise de décision constitue un des objectifs de la politique d'égalité des chances entre les hommes et les femmes menée par le gouvernement belge.

D'un point de vue stratégique, pour accroître la participation des femmes aux processus décisionnels, le gouvernement belge a toujours mené des actions intégrées sur deux plans : d'une part, des campagnes de sensibilisation à l'intention du grand public et du monde politique et d'autre part, des mesures législatives chargées d'amorcer un changement dans les structures sociales et le système politique.

En ce qui concerne les mesures de sensibilisation, la Belgique connaît une longue tradition en matière de campagnes visant à accroître la participation des femmes à la vie politique. Lancées au début des

années 70 par les mouvements féminins à l'occasion des élections, les campagnes "Votez Femmes" sont développées ou soutenues par le gouvernement depuis 1988 et le seront toujours pour les élections prévues en juin 1999.

Toutefois, les campagnes de sensibilisation ne parvenant pas, à elles seules, à provoquer une réelle percée des femmes en politique, des mesures structurelles basées sur les quotas furent adoptées. Deux mesures législatives ont ainsi été votées par le Parlement fédéral. La première vise à accroître la présence des femmes sur les listes électorales tandis que la seconde a pour objectif d'augmenter leur participation au sein des organes consultatifs.

- 1) La loi du 24 mai 1994 visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections stipule que, sur une liste électorale, le nombre de candidats d'un même sexe ne peut excéder les deux tiers. Dans le cas contraire, l'autorité compétente doit écarter la liste qui aura refusé de se conformer aux prescriptions légales.

Cette loi a fait couler beaucoup d'encre et n'a pu être adoptée qu'au prix de son édulcoration. En effet, dans le premier projet de loi, le quota de maximum deux tiers de candidats du même sexe porte à la fois sur l'ensemble de la liste mais également sur les places éligibles. Par ailleurs, des sanctions plus lourdes que celle retenue étaient également prévues en cas de non-respect de la loi tels la réduction de la dotation publique aux partis ou la suppression du droit à l'expédition d'imprimés électoraux à tarifs réduits.

L'avis du Conseil d'Etat contestant la légalité des sanctions financières ainsi que des réserves exprimées par des membres des partis de la majorité ont donné lieu à des concertations. Un compromis fut finalement trouvé : les sanctions financières étaient abandonnées, la distinction entre les places "utiles" et les autres tombait; les quotas étaient introduits de manière progressive (le quota de deux tiers maximum dès 1999 et un quota de trois quart jusque là). La sanction changeait également de nature : pour toute femme faisant défaut par rapport au quota imposé, une place devait être laissée vacante sur la liste. Cette disposition fut jugée non conforme à la constitution pour violation du droit de se porter candidat et d'être élu.

Cette critique du Conseil d'Etat fut déclarée injustifiée et le projet fut finalement adopté par le Parlement.

Bien que moins progressiste que son projet initial, la loi des quotas sur les listes électorales constitue une grande avancée et engendre des effets positifs sur la représentation des femmes en politique à la fois à long terme et à court terme. L'effet direct, à savoir l'augmentation de femmes élues s'est manifesté dès les premières élections soumises à la loi. Ainsi, le pourcentage de femmes élues au sein des conseils communaux lors des élections de 1994 a fait un bond de 6% (de 14 à 20%) alors que le nombre de femmes candidates était supérieur aux 25% obligatoires.

Les élections législatives qui auront lieu en 1999 verront pour la première fois la pleine application de la loi. Dès à présent, on remarque que certaines listes à différents niveaux de pouvoir sont composées de manière paritaire et vont donc plus loin que la simple application de la loi. De plus, différentes propositions de loi visent à renforcer l'effectivité de la loi pour tendre vers la parité.

- 2) 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 et ses modifications datées du 17 juillet 1997

En 1990, le nombre de femmes siégeant au sein des organes consultatifs était particulièrement faible. Or, ce type d'organe, composé soit d'experts, soit de partenaires sociaux, soit de simples

citoyens, influençait la vie quotidienne à la fois des hommes et des femmes, notamment par sa faculté de peser sur les décisions ou d'inspirer les décideurs.

Une première mesure législative a été votée dans le but d'augmenter la place des femmes au sein de ces organes consultatifs. La loi du 20 juillet 1990 stipule que, pour chaque mandat à pourvoir au sein d'un organe consultatif fédéral entrant dans le champ d'application de la loi, les instances chargées de présenter des candidats doivent présenter à la fois la candidature d'un homme et d'une femme.

Le gouvernement avait opté à l'époque pour un changement des mentalités et une législation peu contraignante. Mais, les évaluations de la loi ont très vite révélé ses insuffisances. Les données collectées, bien souvent parcellaires, ont clairement souligné que la loi n'avait pas eu l'impact souhaité. Sur 226 mandats recensés, la loi n'avait pas été respectée dans 102 cas. La progression escomptée du pourcentage de femmes siégeant dans les organes consultatifs n'était pas réalisée (de 9,76% en 1990, on passe à 11,42% en 1992).

Les limites de la loi sont alors clairement apparues. D'une part, aucune sanction n'était prévue en cas de non respect de la procédure de double présentation et d'autre part, les dispositions n'offraient aucune garantie de résultat quant à la composition effective globale de l'organe consultatif.

Une révision a alors été votée. La loi du 17 juillet 1997 conserve l'obligation de la double présentation et prévoit à la fois une obligation de résultat et des sanctions précises en cas de non respect de la loi. Ainsi, la loi dispose désormais que chaque organe consultatif entrant dans son champ d'application ne peut comprendre plus de deux tiers de candidats du même sexe. A défaut, et à moins d'une procédure de dérogation assez lourde, l'organe consultatif ne peut émettre d'avis valide. Une loi similaire a également été votée le 20 septembre 1998 pour les conseils consultatifs provinciaux et communaux.

Une première évaluation de la loi réalisée en 1999 a à nouveau, mis en évidence les difficultés inhérentes à la collecte de données exhaustives mais a révélé une certaine progression de la présence des femmes (18,63% en février 1999) au sein des organes consultatifs. Cette progression ne rencontre toutefois pas l'objectif fixé par la loi. Une évaluation complète ne pourra toutefois pas se faire avant le 31/12/1999, date de la fin du délai accordé aux organes consultatifs pour se mettre en conformité avec la loi. Une campagne de sensibilisation et d'information est actuellement en cours pour les inciter à adapter leur composition.

La Belgique s'est donc engagée dans la voie des quotas législatifs en vue de réaliser la participation équilibrée des hommes et des femmes à la prise de décision. Ces quotas sont envisagés comme une mesure pragmatique temporaire dont le but final est la parité. La spécificité belge a pu jouer un rôle dans l'acceptation de l'idée de quotas basés sur le sexe.

En effet, la Belgique est un Etat fédéral au sein duquel une représentation équilibrée est garantie à différents groupes philosophiques ou sociaux dont les différences sont reconnues comme légitimes. La pratique des quotas linguistiques, par exemple, constitue un des piliers du système institutionnel belge. Dans un tel contexte, on peut comprendre que l'argumentation, en termes de quotas, selon laquelle la représentation politique des femmes était disproportionnée par rapport à sa taille sociologique, ait constitué un argument décisif pour convaincre de la légitimité d'une intervention politique structurelle visant à accroître la participation des femmes à la prise de décision. Soulignons toutefois que l'efficacité des lois évoquées, dépend à la fois du volontarisme des instances concernées et de l'application des sanctions en cas de non respect des quotas.



- 3) "Le décret du 15 juillet 1997 de la Communauté flamande portant instauration d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs (MB du 02/09/1997)"

#### Description succincte

Il faut œuvrer à deux niveaux pour arriver à une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes dans la prise de décision. D'une part, il convient de mener des actions de sensibilisation pour réaliser un changement de mentalité. D'autre part, il faut prendre des mesures structurelles pour accélérer la participation équilibrée des hommes et des femmes à la prise de décision.

Le gouvernement flamand a donné une première amorce structurelle à ce processus en promulguant un décret portant instauration d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs.

Le décret vise à garantir une représentation minimum d'un des deux sexes en instaurant la règle que deux tiers au maximum des membres de l'organe consultatif peuvent être du même sexe. En outre, à l'occasion d'une procédure de présentation, chaque instance est tenue de proposer par mandat la candidature d'un homme et d'une femme. La règle est devenue contraignante car on a instauré une sanction en cas de non-observation des dispositions de composition. Une période transitoire est prévue jusqu'au 31 décembre 1999. Après cette date, les organes consultatifs qui ne sont pas composés conformément au décret ne pourront plus émettre d'avis valable.

Le décret prévoit également un rapport obligatoire à soumettre au parlement flamand. Le premier rapport a été présenté le 31 décembre 1998.

Lors du renouvellement des mandats des organes consultatifs via une décision du gouvernement flamand, on examine systématiquement si les conditions du décret sont respectées. La Communauté flamande n'a aucune prise sur le renouvellement des mandats qui ne se font pas via une décision de son gouvernement.

#### Evaluation

Ce décret existe depuis presque deux ans et il appert qu'en pratique, de nombreux organes consultatifs n'ont pas encore atteint le quota exigé, cela à quelques mois de l'entrée en vigueur effective du décret.

Des actions doivent être menées à deux niveaux pour arriver à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans le processus décisionnel. D'une part, des mesures structurelles et décrétales doivent permettre un changement de mentalité et un bouleversement positif des structures sociales et politiques. D'autre part, l'autorité flamande a adopté des instruments pour vaincre les résistances. Les arguments tels que "on ne trouve pas de femmes" ou "les femmes n'ont pas l'expertise exigée" doivent être bannis. C'est précisément dans ce but que l'on a créé "Pluspunt".

- "Pluspunt" sensibilise, conseille, assiste les autorités et organisations qui visent une parité (homme-femme) dans des fonctions de consultation et de direction et recrute pour elles des femmes compétentes et engagées pour arriver à un processus décisionnel démocratique et pluriel.
- "Pluspunt" sensibilise, forme et sélectionne des femmes intéressées et compétentes pour des fonctions de consultation et de direction dans les autorités et organisations, ce qui leur permet de participer au processus décisionnel. Un mandat est une occasion unique de veiller aux priorités de la politique de l'égalité des chances et de les défendre.

"Pluspunt" offre aux femmes intéressées une formation, un échange d'informations, la possibilité de travailler sur réseau, une procédure de sélection professionnelle.

Les femmes intéressées et motivées qui disposent de l'expertise dans un domaine professionnel déterminé, qui ont bénéficié d'une formation supérieure, qui ont au moins 30 ans, qui ont éventuellement déjà une expérience dans des fonctions de consultation et de direction peuvent poser leur candidature.

"Pluspunt" n'est pas un bureau de recrutement ou de sélection. Pluspunt est une banque de données et de consultation qui cherche une femme pour un mandat vacant dans un organe de consultation ou de direction, non pour un emploi rémunéré. Un mandat dans un organe de consultation et de direction est souvent non rémunéré.

Signalons enfin que le gouvernement flamand a donné son accord de principe sur l'introduction d'un quota d'un tiers-deux tiers dans la composition des organes de gestion des Institutions publiques flamandes. Toutes les instances qui présentent des candidats seront donc tenues au principe de la double présentation pour chaque mandat qui se libère dans un organe de gestion.

## X XXX

Pour ce qui concerne la Communauté française, celle-ci privilégie les mesures de sensibilisation.

Un travail de réflexion plus théorique a également été entrepris sur la citoyenneté des femmes et le sens de la démocratie avec par exemple le soutien à l'édition et la diffusion des actes du colloque, organisé par l'Université des Femmes, "La Démocratie à l'épreuve du féminisme".

Elle estime que les élections belges de juin 1999 constituent un moment privilégié pour attirer l'attention, à la fois des partis politiques sur l'obligation désormais légale de présenter des candidates, et celle des électeurs et électrices sur l'importance d'apporter leur soutien à des candidat(e)s ayant développé une approche de travail prenant en compte la question de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Ceci sera réalisé par le soutien financier apporté à la réalisation d'un spot vidéo sur la parité en politique, par la publication d'affiches et par l'organisation de diverses manifestations sur ce thème mais également des rencontres-débats avec des candidates des différents partis pour leur permettre d'exposer et de confronter leur point de vue sur différents thèmes.

D'autre part, consciente de la nécessité de telles mesures, la Communauté française a engagé le processus législatif visant à l'adoption d'un décret relatif à la promotion d'une participation équilibrée entre les hommes et les femmes dans les organes consultatifs.

### 7.2. Donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités

L'augmentation du pouvoir des femmes et de la prise de décision des femmes du Sud est aussi une priorité pour la coopération internationale belge. Citons à titre d'exemple, le projet intitulé "Assistance aux groupements féminins de la Zone encadrée de Kayes-Nord" au Mali. Ce projet a été soutenu par la coopération belge depuis janvier 1986. Il a connu trois phases et un budget de près de 2 millions de dollars.

Le projet avait comme objectif global l'augmentation de la participation réelle des femmes rurales au processus de développement.

Pour ce faire, les objectifs immédiats suivants ont été libellés : accroissement et diversification de la consommation alimentaire; augmentation des revenus des femmes; élévation du niveau sanitaire; élargissement des disponibilités en eau dans la zone du projet tout en respectant l'équilibre environnemental; allègement des tâches; participation des femmes aux activités productrices agricoles et pastorales; participation des femmes aux activités non agricoles génératrices de revenus; participation des femmes aux prises de décisions au sein des organismes représentatifs des villages ou d'autres structures éventuellement mises en place dans le cadre du processus de structuration du monde rural actuellement en cours au Mali.

Ce projet a fait l'objet d'une évaluation début 1999.

Problèmes rencontrés : Mesurer l'impact réel sur le pouvoir de décision des femmes

Une évaluation ex-post de ce projet début 1999 a démontré qu'après 12 ans les conditions de vie des femmes rurales et leurs familles dans la zone du projet s'étaient considérablement améliorées et que la participation réelle des femmes au développement avait augmenté. De même, le constat a été fait qu'il est plus aisé, dans un projet de cette nature, de mesurer ses effets directs sur les conditions de vie que d'appréhender son impact au niveau des changements d'attitude et des mentalités, plus difficilement quantifiables à l'échelle d'une génération.

Les indicateurs quantitatifs identifiés sont utiles et pertinents pour juger, par exemple, de la place des femmes dans le Conseil de Village, comme indicateur de leur participation à la prise de décision. Ils ne sauraient rendre compte de la complexité de la situation et des paramètres favorisant ou freinant l'évolution.

Obstacles rencontrés quant à l'augmentation du pouvoir de décision des femmes

La problématique de l'autonomisation des femmes de la zone du projet reste influencée par un certain nombre d'obstacles d'ordre socioculturel et/ou historique dont les limites résident aussi dans la clef de lecture permettant d'apprécier la portée des résultats du projet. Au nombre de ces contraintes, nous avons retenu celles liées exclusivement aux femmes, à savoir :

- l'organisation sociale, fortement hiérarchisée, ne laisse pas aux femmes une grande marge de manoeuvre et constitue le fondement de leur quasi exclusion des processus de décision;
- l'analphabétisme quasi généralisée des femmes rurales reste aussi un handicap majeur pour leur autonomisation et continue de freiner leur capacité potentielle à faire entendre leur voix;
- les dirigeantes des organisations féminines n'ont pas la formation requise pour assurer une gestion saine de leurs activités. Ce faisant, elles ont tendance à en déléguer la conduite aux hommes, se désaisissant de cet embryon d'autonomie, de pouvoir et de capacité aussi ;
- la faible capacité des femmes à épargner et/ou à accéder au crédit dans l'équité fait partie des handicaps qu'il faut considérer;
- les circuits d'information sont généralement conçus pour s'adresser aux hommes et ceux-ci éprouvent rarement le besoin de la faire circuler, de l'amplifier ou encore la canalisent consciemment ou non entre eux;
- en dépit de leur grande capacité de mobilisation et du dynamisme naissant de leur structures associatives, les femmes de la zone du projet n'étaient pas encore dotées de structures fédératives émanant de leur volonté propre, capables d'assurer la défense de leurs intérêts

ainsi que leur participation encore timide dans les hautes instances de décision communautaire.

### **8. Mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion de la femme**

La structure fédérale de l'Etat Belge implique que les pouvoirs tant fédéral que des communautés et régions prennent en charge certains aspects de l'égalité. Les mécanismes existants sont décrits à suffisance dans les rapports déjà transmis aux Nations Unies (rapport CEDAW et plan d'action).

Il importe de signaler que le processus de structuration n'est pas terminé mais il est intéressant de synthétiser ici les tendances actuelles.

Des administrations et services chargés de la mise en oeuvre de l'égalité entre hommes et femmes existent au sein des différents pouvoirs, certains étant par ailleurs en charge d'autres aspects de l'égalité visant diverses minorités (p ex: en Communauté flamande).

Ces dernières ont un rôle primordial à jouer dans l'intégration du processus de mainstreaming dans l'ensemble de la fonction publique belge. Il est évident toutefois que l'efficacité de l'action entreprise dépend d'autant plus de la volonté politique de l'ensemble d'un gouvernement que ses actions en matière d'égalité s'appuient sur les crédits ordinaires des différents ministères, sans disposer de moyens propres.

Vu au regard de l'expérience belge, l'idéal à atteindre semble donc une combinaison de mesures liées à une politique spécifique pour lesquelles le budget prévoit des crédits spécifiques et de mesures combinant diverses compétences pour lesquelles les budgets des départements concernés quant au fond est mis à contribution.

En termes de structures la désignation d'un Ministre en charge de l'égalité, disposant d'une administration propre, d'un organe interdépartemental de suivi et d'une collaboration structurelle avec les organisations non gouvernementales, le tout travaillant sur base d'une gestion par projets et par objectifs, semble constituer une articulation efficace.

A titre d'exemple on peut citer les initiatives prises en Communauté flamande dans le cadre de la mise en oeuvre du mainstreaming et le développement d'un instrument : "le rapport sur l'impact de genre".

#### **Description succincte**

Outre une politique d'égalité des chances exclusive, verticale ou spécifique, on mène aussi une politique inclusive, horizontale, de mainstreaming comme (nouvel) instrument pour promouvoir l'égalité des chances dans tous les domaines de la vie sociale.

Ceci définit la mission spécifique de la Ministre de "l'égalité des chances" :

- motiver, inspirer, orienter, soutenir les autres domaines politiques de l'autorité flamande et coordonner ses activités pour garantir l'égalité des chances de tous les citoyens;
- oeuvrer au développement de son domaine politique propre, une politique d'égalité des chances verticale et spécifique.

Jusqu'à présent, la politique flamande de l'égalité des chances s'est construite autour de deux axes. Primo, la politique vise à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans tous les domaines de la société et à tous les niveaux de décision. Secundo, la politique de l'égalité des

chances vise à promouvoir l'égalité des chances pour les groupes qui, du fait de leur origine, de leur penchant sexuel ou de leur handicap, doivent faire face à une discrimination de fait ou à un manque de possibilités sur les plans personnel et social.

Pour développer la politique de l'égalité des chances, on utilise trois méthodes :

- l'introduction du **mainstreaming** comme nouvel instrument;
- la mise au point d'une politique spécifique de l'égalité des chances, qui doit en fait constituer le fondement du **mainstreaming** mais qui, après trois ans, se trouve encore à l'état embryonnaire;
- une politique d'actions positives pour le personnel.

Pour ces méthodes, on a mis sur pied des structures et développé des instruments dont la mise au point doit encore être poursuivie et affinée.

#### Structures :

- La cellule "Gelijke Kansen in Vlaanderen" (Egalité des chances en Flandre);
- La "Interdepartementale Commissie Gelijke Kansen (Commission interdépartementale Egalité des chances);
- Un fonctionnaire à l'émancipation pour la politique interne du personnel.

#### Instruments :

- Les structures flamandes (un ministère avec des départements horizontaux et verticaux, les Institutions publiques et les Institutions scientifiques flamandes) pour les compétences communautaires et régionales constituent un point de départ unique pour une politique de **mainstreaming**;
- La législation en tant qu'instrument politique : il existe déjà deux décrets sur l'égalité des chances: Le décret du 12 mai 1997 portant le suivi des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes qui a eu lieu à Pékin du 4 au 14 septembre 1995 (MB 18/06/1997)  
Le décret du 15 juillet 1997 portant instauration d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs (MB 02/09/1997);
- Un budget pour le soutien d'activités et la prise de nouvelles initiatives;
- Une étude à finalité politique pour le développement d'indicateurs politiques, le recueil de matériel statistique et d'informations nécessaires et le développement d'instruments;
- Des campagnes de sensibilisation;
- La collecte et la publication d'informations et de documentation soutiennent la sensibilisation et les diverses activités de la politique;
- La concertation avec le terrain est un instrument important.
- L'instrument EER a été développé pour vérifier si les intentions politiques tiennent compte de la dimension du genre;
- Les plans d'actions positives et "Gender in balans" (équilibre en fonction du genre) du fonctionnaire à l'émancipation.

#### Evaluation :

Il est clair que les structures et instruments n'en sont qu'à leur début et qu'un meilleur ancrage et la poursuite du développement sont nécessaires. Pour le **mainstreaming**, il faut encore mettre au point des instruments plus nombreux et mieux orientés sur les caractéristiques des divers domaines politiques. Jusqu'à présent, la recherche scientifique n'a pas fourni suffisamment d'informations pour le développement d'indicateurs politiques; ce processus n'en est en effet qu'à ses débuts.

Les possibilités limitées des structures existantes pour réaliser le mainstreaming et une politique spécifique d'égalité des chances constituent une menace pour l'égalité des chances des citoyens et la mise en oeuvre des directives internationales. En général, les structures de l'autorité flamande offrent cependant une opportunité importante pour le mainstreaming.

La structure horizontale permet à chaque décideur politique de se familiariser avec la politique de l'égalité des chances. Le principal problème est toutefois que les thèmes de l'égalité des chances n'ont pas encore acquis le statut de thème politique. Tous les autres problèmes découlent de ce problème. Il faudra encore beaucoup d'efforts et de temps avant que des thèmes sur l'égalité des chances soient entièrement intégrés dans les autres domaines politiques.

#### Emancipatie-Effectenrapportering (EER) - Rapport sur l'impact en matière d'émancipation

##### Description succincte :

Le développement de l'EER a fait l'objet d'une étude en 1996-1997. Le EER est un instrument qui a été mis au point pour évaluer si les intentions politiques sont respectueuses de la dimension de genre ("gender"). C'est une traduction de l'instrument néerlandais. Cet instrument se compose d'un questionnaire qui est parcouru au cours du processus de développement de la politique afin que les décideurs réfléchissent aux conséquences d'une intention politique pour divers groupes au sein de la population. En nuanciant mieux, voire en corrigeant de façon draconienne les intentions politiques, on peut en accroître la portée effective.

L'instrument EER existant a été conçu en première instance pour le niveau de pouvoir de la Communauté flamande. Toutefois, la réflexion sur l'égalité des chances et la sensibilité au genre doivent faire leur entrée à tous les niveaux et dans tous les domaines politiques. Il convient d'y associer le niveau politique local dès le départ. Ce niveau est en effet le plus proche de la population. Le niveau local peut jouer un rôle important dans le changement de mentalité en faveur de l'égalité des chances.

##### Evaluation :

L'instrument EER flamand doit encore être affiné. En 1999, quelques projets pilotes ont été mis sur pied au sein du Ministère de la Communauté flamande.

L'objectif final est triple :

- finaliser les projets pilotes;
- affiner le EER en tant qu'instrument;
- développer une stratégie d'implémentation.

On a conçu pour les pouvoirs locaux l'instrument LEER (Lokaal Emancipatie-Effecten Rapportering) (rapport local sur l'impact en matière d'émancipation). L'objectif de ce projet consiste à mettre au point une variante locale de l'instrument EER de même que la formation nécessaire des utilisateurs potentiels. Le développement du LEER marque une nouvelle étape. Il y a non seulement une liste de contrôle améliorée (test et encadrement d'applications concrètes et d'exemples dans divers Centres publics d'aide sociale et Communes), mais aussi des ensembles de formation pour les utilisateurs; les acteurs au niveau local sont informés quant à l'utilisation de l'instrument et y sont sensibilisés.

Il est important que l'on expose au grand jour le mécanisme des intentions politiques non neutres du point de vue du genre et que l'on développe des instruments pour vérifier la dimension diversifiée des intentions politiques.

Ce serait une erreur de ne pas appliquer ces instruments.

- "Gender in balans" (équilibre selon le genre).

Le projet "gender in balans" vise à contribuer à améliorer la qualité de la politique du personnel en intégrant la dimension de genre. Le projet donne les moyens par un processus cyclique de politique du personnel, où l'organisation porte elle-même la responsabilité de l'ancrage de la dimension de genre. Faire un plan d'approche implique que l'on doit faire le bon choix parmi les techniques et les stratégies utilisables pour l'intégration. Les techniques et stratégies à choisir peuvent avoir un caractère différent, on peut distinguer les techniques d'analyse, de formation et de consultation. Chaque type a sa propre force. Dans la pratique, un bon plan d'approche comprendra un mélange de ces trois techniques. En outre, il est nécessaire de faire du travail sur mesure, le choix du mélange de techniques et de stratégies doit coller à la structure de l'organisation et à sa culture. Enfin, un bon monitoring est essentiel pour le bon déroulement d'un processus de changement mis en mouvement. Ceci implique que l'on veille à une bonne information.

X  
XXX

Signalons également que l'approche de la Communauté française s'appuie quant à elle à la fois sur une coopération informelle avec la société civile et sur le travail d'une administration spécifique. Celle-ci efforce de sensibiliser à la fois sa hiérarchie, ses responsables politiques et la société civile à l'existence de la nouvelle approche dite du mainstreaming. Elle a acquis une expertise dans ce domaine qui lui a valu de contribuer aux travaux du Conseil de l'Europe qui ont abouti à la publication d'une recherche concernant le cadre méthodologique et conceptuel du mainstreaming. Chaque fois que possible, des conférences ou des réunions sont tenues ou des articles rédigés afin d'expliquer les fondements et la richesse de cette approche. La Direction a envoyé récemment à toutes les femmes parlementaires francophones une plaquette détaillant la méthode. Il est clair qu'on ne peut affirmer que désormais le concept est "bien connu". Il souffre notamment d'une absence de traduction satisfaisante en langue française. A cet égard, une Conférence internationale de femmes francophones est prévue à Luxembourg en février 2000 qui aura notamment à son ordre du jour la question de la traduction et de la maniabilité des concepts à l'origine anglo-saxons. A son niveau, la Direction s'efforce de travailler au quotidien avec une approche d'intégration de la dimension de l'égalité des chances. Elle la pratique tant dans ses contacts avec la société civile que dans le cadre de la formulation des avis qu'elle fournit à la demande ou d'initiative.

Aussi, la Direction de l'égalité des chances s'affirme de plus en plus comme l'un des lieux possibles de rapprochement entre le monde politique et la société civile en ce qui concerne les préoccupations en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Elle s'attache à présenter, d'initiative ou à la demande de différents groupements du monde associatif, les informations, auxquelles ses différents mandats officiels aux niveaux européen, de la francophonie ou international, lui donnent accès. Elle veille à relayer vers les instances politiques, tout comme vers les autres administrations ou les instances européennes, de la francophonie ou internationales, les préoccupations des personnes agissent sur le terrain.

Compléter et valoriser la connaissance empirique des personnes de terrain, qui fonde et légitimise leurs propositions et revendications, par une approche théorique, est rapidement apparue comme une nécessité afin de présenter des avis et propositions cohérentes aux personnes et instances décisionnelles.

Pour répondre à ces attentes la Direction a noué des contacts avec le monde académique et démarré une collaboration avec le Réseau SOPHIA qui a pour objectif de promouvoir le développement des études, recherches et enseignements féministes et sur les femmes en Belgique.

Cette collaboration de la Direction avec le Réseau SOPHIA témoigne également de la prise de conscience de la nécessité d'identifier et de faire connaître le poids de la participation des femmes à toutes les dimensions et tous les aspects de la vie sociale, culturelle, économique et politique en s'appuyant sur les travaux scientifiques réalisés, aujourd'hui, dans les universités et centres de recherches et trop souvent méconnus.

Montrer le poids et les faiblesses de cette participation, c'est aussi tendre à objectiver scientifiquement les discriminations que subissent les femmes et rendre souhaitable leur participation pleine et entière à la gestion de la société dans un cadre démocratique.

L'approche spécifique et scientifique proposée par ces travaux devrait améliorer considérablement non seulement la connaissance des rapports sociaux entre les femmes et les hommes mais aussi la connaissance des grands problèmes de notre époque. Adopter un point de vue différent, réintroduire la diversité et la différence, pourrait permettre d'envisager des solutions qui replacent les personnes au centre des préoccupations. En ce sens, les études féministes recèlent un énorme potentiel de changement social. Toutefois, la "littérature grise" reste encore trop peu connue et diffusée, et insuffisamment exploitée.

A cet égard, la Direction a toujours accordé la plus grande attention aux étudiant(e)s qui s'adressent à elle en fournissant accueil, documentation et surtout conseils dans le développement et l'élaboration des hypothèses de travail. Des contacts sont noués avec des personnalités académiques responsables des travaux de fin d'études afin de les sensibiliser. Chaque année, quatre prix sont décernés aux meilleurs travaux de fin d'études, et ce dans le cadre d'une collaboration active entre la Direction et l'Université des femmes. Quelques lauréates de ces prix ont déjà pu concrétiser leur intérêt pour la matière en obtenant des emplois en rapport avec leurs compétences. C'est là une dynamique nouvelle qu'il conviendrait de systématiser et d'approfondir par l'obtention de bourses de recherche d'une part et par des publications officielles de ces travaux d'autre part.

Par ailleurs, l'importance de conserver la mémoire de l'histoire des femmes, mais aussi de construire cette histoire pour qu'elle soit reconnue et appréciée à sa juste valeur, apparaît de plus en plus nettement comme une nécessité. La publication de l'Inventaire du Fonds féminisme du Mundaneum soutenue par la Direction va dans ce sens. Mais dans ce domaine, le chemin qui reste à parcourir est encore long.

La Direction a constitué un fichier de personnes ressources d'environ 1500 noms. Ce fichier constitue l'un des pivots des activités de la Direction. Il permet de diffuser une information ciblée vers les personnes concernées ainsi que la mise en relation de personnes qui, sans nécessairement se connaître travaillent sur des thèmes similaires ou complémentaires.

L'existence et la maintenance de ce fichier paraît déterminante pour rassembler les efforts, les ressources, les compétences et orienter les demandes. C'est grâce à ce fichier que sont diffusées des informations telles que les agendas des manifestations de femmes, les documents de littérature grise non publiés par ailleurs, les appels d'offres européens et des dossiers thématiques. La diffusion des textes européens auprès des parlementaires en veillant à attirer l'attention sur leurs possibilités d'initiatives est une pratique que la direction s'efforce de systématiser. Cette approche du travail de diffusion de l'information est de plus en plus connue et appréciée, et suscite de nombreuses demandes spontanées. En bref, il s'agit d'un travail de "maillage" regroupant tant le monde associatif qu'administratif ainsi que le monde politique et académique. Des relais vers la presse s'organisent de plus en plus fréquemment vu la qualité et la pertinence de l'information diffusée. La liste des principaux documents disponibles se trouve sur Internet. A cet égard, la Direction teste actuellement



la possibilité d'une lettre par courrier électronique regroupant des informations pertinentes pour les femmes.

Nous pensons pouvoir attribuer, en partie du moins, à la volonté de la Direction de se constituer en tant que lieu de ressources, de rencontre et d'échange le fait qu'en mars 1998, pour la première fois, plus d'une centaine d'associations, tant néerlandophones que francophones, ont coordonné leurs efforts en vue de rédiger une plate forme de revendications communes (travail, pauvreté, santé, éducation) et organisé un grand rassemblement qui a attiré l'attention des Gouvernements et des médias. Cette action se poursuivra notamment par l'implication des femmes de la Communauté française lors de la prochaine "marche des femmes pour l'an 2000".

- La production de données ventilées par sexe

La Belgique s'est formellement engagée, lors de la Conférence de Pékin, à systématiser le recueil de données statistiques sexuées afin de disposer d'un outil d'analyse dans le cadre des politiques d'égalité.

- Pour ce faire des études ont été menées, à l'initiative tant du pouvoir fédéral que des communautés en fonction de leurs compétences respectives, afin de recenser d'une part les données existantes et de déterminer avec précision les données dont la collecte devrait être introduite et/ou systématisée.
- Ces résultats sont complétés par les données dont le recueil est indispensable pour répondre aux obligations d'évaluation des plans pour l'emploi (plans à mettre en oeuvre chaque année par chaque Etat membre de l'Union européenne).

Pour ce qui concerne le fédéral, quatre domaines d'action prioritaires ont été arrêtés (emploi, justice, fiscalité et partenaires sociaux, ...) et le Service fédéral de l'égalité des chances a pris l'initiative de réaliser un recueil de statistiques significatives pour les femmes.

Evaluation :

L'élargissement des statistiques recueillies doit être négocié avec chaque autorité responsable ce qui ralentit le processus.

En Communauté flamande la décision de créer une banque de données régionale fonctionnelle (=Functionele Regionale Databank = FRED) a été prise et sa mise au point a associé non seulement des fonctionnaires mais également des équipes universitaires, et des organisations féminines. Ces groupes de discussion ont permis d'exploiter efficacement les résultats des études et de mettre en lumière les lacunes à combler.

Evaluation :

A l'avenir, il faudra continuer à développer des indicateurs de genre qui reflètent de façon quantitative (et qualitative) les évolutions de la politique d'égalité des chances, de sorte que les effets de la politique puissent être régulièrement confrontés aux objectifs.

Les données reprises dans la FRED sont ventilées selon le sexe par les départements.

Il n'est en aucun cas question d'une autre ventilation.

Les lacunes et les besoins dans la recherche sont connus. Le plus grand problème reste la mise en oeuvre, laquelle reste encore superficielle. Il faudra en effet élargir le champ de récolte de données pour permettre l'établissement de statistiques croisées.

## 9. Les femmes et les médias

### - En Communauté française

En matière d'image de femmes dans les médias, l'implication toute particulière de la Communauté française dans la question "femmes et médias" découle directement d'une résolution adoptée par son Parlement en juin 1994, dans le cadre du processus préparatoire à la conférence mondiale des femmes à Pékin. Cette résolution stipule qu'une attention spéciale sera accordée à la mise en oeuvre des stratégies destinées à faire des médias des ressources utiles dans le domaine de l'égalité des chances, 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.

Ainsi, dans le cadre plus général de la contribution apportée par l'UNESCO aux travaux de la Conférence de Pékin sur ce point précis, la Communauté française a été co-organisatrice avec la Commission canadienne de l'UNESCO du Symposium international "Femmes et médias : accès à l'expression et à la décision". Celui-ci s'est tenu à Toronto en février 1995 et c'est à l'issue de ce Symposium que la très déterminante "Plate-forme d'action de Toronto" fut adoptée.

La question "femmes et médias" a, en effet, toujours retenu l'attention de la Communauté française. Les initiatives suivantes témoignent de cet engagement :

- Une formation à la communication et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes destinée aux éditorialistes issues du milieu associatif a été 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. Un syllabus reprenant les interventions de cette formation a été conçu et largement diffusé.
- Une table ronde "femmes et éthique publicitaire" a été organisée par la Direction de l'Égalité des Chances de la Communauté française en collaboration avec le Conseil des Femmes Francophones de Belgique.

En été 1997, des associations de femmes francophones, en collaboration avec le Lobby européen des femmes, ont menacé de boycott une marque d'eau pétillante qui montrait une image de la femme particulièrement dégradante. Cette opération a permis une prise de contacts et un échange de vues avec des annonceurs, des concepteurs publicitaires, des responsables d'associations et des personnalités politiques.

En Communauté flamande la décision a été prise d'examiner, à l'aide de l'instrument "Emancipation Effect Rapportage", le plan de communication du gouvernement flamand afin de pouvoir formuler à l'avenir des recommandations pour corriger les diverses campagnes menées par l'autorité flamande.

Télétexte "Vrouwennieuws en Vrouwenagenda" (insertion au télétexte des rubriques "Agenda femmes" et "Informations femmes")

Le 21 mai 1996, les "pages femmes" ont été lancées sur le télétexte. Via ces pages spécifiques du télétexte sur la chaîne de télévision publique flamande, l'objectif de ce projet est non seulement d'augmenter l'accessibilité pour le groupe cible mais aussi d'accroître la visibilité des femmes et de

faire connaître les nombreuses initiatives mises au point dans cette communauté. Communiquer avec d'autres est, en effet, un facteur émancipateur essentiel pour tous, mais en particulier pour le groupe des femmes. Les pages se composent, d'une part, des "informations femmes" (à savoir, informations sur l'actualité au niveau politique, social, juridique) et, d'autre part, du "vrouwenagenda" (agenda femmes) où sont annoncés les expositions, les cours, les congrès, les journées d'étude, etc.

#### Evaluation

L'objectif de ce projet est de créer, grâce aux techniques modernes, un nouveau canal de communication pour le groupe cible concerné, d'augmenter la visibilité du groupe et d'encourager l'émancipation en lançant un nouvel instrument.

Le gros problème avec de telles initiatives est que leurs effets peuvent uniquement être dégagés de façon indirecte.

## ANNEXE

### Liste des abréviations et concepts (selon leur ordre d'apparition dans le document)

- NOW : Nouvelles opportunités pour les femmes  
New opportunities for women
- Zone EURO : Zone comprenant les pays membres de l'Union européenne qui passent à l'unité monétaire EURO
- CPAS : Centre public d'aide sociale
- Population minimexéc : Population bénéficiant du minimum de moyens d'existence
- EUR : EURO
- BEF : franc belge
- ASBL : Association sans but lucratif
- VIPO : Veuf(ve) - invalide - pensionné(e) - orphelin(e)  
(système assurant des remboursements de frais médicaux préférentiels aux personnes appartenant à ces groupes et disposant de faibles revenus)
- SAS : Sct Agression sexuelle
- AR : Arrêté royal
- MB : Moniteur belge (journal officiel)
- CCT : Convention collective de travail
- EFQM : Modèle de qualité visant l'excellence
- PRISME : Priority to small and medium enterprises  
Priorité aux petites et moyennes entreprises
- p.ex. : Par exemple
- EER : Rapport sur l'impact en matière d'émancipation
- LEER : Rapport local sur l'impact en matière d'émancipation
- FRED : Banque de données régionale fonctionnelle