



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

Distr. générale
22 juin 2007
Français
Original : anglais/français

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

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

**Cinquième et sixième rapports périodiques conjoints
des États parties**

Belgique*

* Le présent document n'a pas été revu par les services d'édition.
Pour le rapport initial soumis par le Gouvernement de la Belgique, voir CEDAW/C/5/Add.53 qui
a été examiné par le Comité à sa sixième session. Pour le deuxième rapport périodique, voir
CEDAW/C/BEL/2 qui a été examiné par le Comité à sa quinzième session. Pour les troisième et
quatrième rapports conjoints, voir CEDAW/C/BEL/3-4 qui a été examiné par le Comité à sa
vingt-septième session.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Remarque préliminaire : le contexte institutionnel belge	4
II. Caractéristiques de la politique de l'égalité des femmes et des hommes	5
III. Synthèse des mesures visant à mettre en œuvre les différents articles de la Convention et à répondre aux recommandations formulées par le Comité CEDAW	9
Article premier	9
Article 2	10
Article 3	17
Article 4	50
Article 5	53
Article 6	60
Article 7	66
Article 8	76
Article 9	83
Article 10	84
Article 11	97
Article 12	120
Article 13	128
Article 14	132
Article 15	133
Article 16	133
Annexes	140

Avertissement

Le présent rapport synthétise les mesures de nature législative, réglementaire et autres adoptées pendant la période s'étalant du mois de juin 2002, – date de la défense orale des troisième et quatrième rapports nationaux –, jusqu'à la fin de l'année 2006. Afin d'avoir un aperçu exhaustif des mesures en vigueur en Belgique visant à l'élimination des discriminations à l'encontre des femmes se trouvant sur le territoire du Royaume de Belgique, il y a cependant lieu de consulter également les rapports nationaux antérieurs au présent rapport ainsi que les contributions nationales visant à répondre aux questions formulées par les experts du Comité CEDAW.

I. Remarque préliminaire : le contexte institutionnel belge

La Belgique est une monarchie constitutionnelle fédérale composée de l'État fédéral, des Communautés et des Régions.

La répartition des compétences au travers des réformes successives de l'État a évolué selon deux axes principaux. Le premier se rattache à la langue et, de manière plus large, à la culture. La Belgique connaît trois langues officielles : le néerlandais, le français et l'allemand. La Belgique actuelle est donc composée de trois Communautés : la Communauté flamande, la Communauté française et la Communauté germanophone. Elles correspondent à des groupes de population. Les compétences des Communautés sont donc relatives à l'éducation, la culture et à d'autres matières « personnalisables » (certains aspects de la santé, par exemple).

Le deuxième axe de la réforme de l'État trouve ses fondements dans l'histoire et, plus particulièrement, dans l'aspiration de certains à plus d'autonomie économique. Les Régions sont le fruit de ces aspirations. La création de trois Régions en a été la conséquence : la Région flamande, la Région de Bruxelles-Capitale et la Région wallonne. Les Régions sont donc compétentes dans des matières socioéconomiques comme l'aménagement du territoire, le logement, l'emploi, l'énergie, etc.

L'État fédéral conserve des compétences, entre autres, au niveau de la défense nationale, de la justice, des finances, de la sécurité sociale, ainsi qu'une partie importante de la santé publique et des affaires intérieures. Une série de compétences sont également partagées entre l'État fédéral et les Régions, comme l'économie, les transports ou l'environnement.

L'État fédéral, les Communautés et les Régions ont donc des responsabilités différentes qu'ils exercent de manière autonome. En ce qui concerne les Affaires étrangères, chaque entité (État fédéral, Communautés et Régions) est responsable pour le volet externe de ses compétences internes. L'État fédéral, les Communautés et les Régions ont respectivement leur propre gouvernement et parlement, sauf la Communauté et la Région flamandes qui ont fusionné les leur.

La politique d'égalité des femmes et des hommes ne constitue pas une matière en soi mais à un caractère transversal. Cette politique est mise en œuvre dans tous les domaines d'action en fonction des compétences relevant des différents niveaux de pouvoir en Belgique. La structure du présent rapport reflète cet état de fait.

II. Caractéristiques de la politique de l'égalité des femmes et des hommes

1. Au niveau fédéral

La période 2002-2006 s'est caractérisée par la volonté politique de renforcer de manière substantielle les mécanismes institutionnels consacrés à la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe et la promotion de l'égalité des sexes.

Ainsi, une nouvelle institution a été créée au niveau fédéral en vertu de la loi du 16 décembre 2002; l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Il s'agit d'un organisme autonome de droit public ayant pour mission spécifique de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe et d'élaborer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension de genre. L'Institut est ainsi habilité à soutenir et coordonner des études et des recherches, d'adresser des recommandations aux pouvoirs publics et d'assister en justice les victimes de discriminations fondées sur le sexe. Par ailleurs cet organisme public organise un soutien aux associations actives dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes et d'élaborer une structure de réseau avec les différents acteurs dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes. L'Institut a réellement démarré en 2004; il a été doté d'un budget propre d'un montant de 4 265 000 euros en 2004 et de 4 367 000 euros en 2005 et son personnel compte une trentaine de membres.

Par ailleurs, une deuxième priorité a consisté à développer des instruments structurels et efficaces visant à l'intégration du processus de gender mainstreaming dans les politiques et les domaines d'action relevant du niveau fédéral. Ainsi, à l'initiative du Ministre fédéral de l'égalité des chances, une loi ambitieuse a été préparée pendant la période concernée et a finalement été adoptée le 12 janvier 2007 (publiée au *Moniteur belge* le 13 février 2007) afin de fixer dans la loi l'obligation pour le Gouvernement fédéral et les administrations publiques de prendre en compte systématiquement le principe du gender mainstreaming tout au long des processus décisionnel et opérationnel. Les autres activités liées à la mise en œuvre du processus de gender mainstreaming visent l'organisation d'un soutien, de formations et l'établissement de brochures destinées aux acteurs clefs ainsi que l'engagement dans des actions spécifiques notamment dans le domaine des statistiques et des marchés publics.

Une troisième priorité a consisté à entreprendre un important travail d'amélioration des législations existantes dans le domaine de la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe. Signalons l'adoption en 2002 de plusieurs lois visant à instaurer la parité sur les listes électorales afin de renforcer la présence des femmes dans les assemblées législatives fédérales, régionales et européenne. Par ailleurs, l'ambition fut de renforcer de manière significative l'obligation légale de rapportage lié à la mise en œuvre de la Plate-forme d'action de Pékin et d'institutionnaliser l'intégration de la perspective de genre dans toutes les politiques fédérales par le biais d'une réforme en profondeur d'une loi fédérale de 1996¹. Enfin, le Gouvernement fédéral s'est attelé à proposer une réforme des lois

¹ La loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995.

antidiscrimination afin non seulement d'en accroître la lisibilité et le caractère pédagogique mais aussi d'harmoniser la protection accordée aux victimes de discrimination quel qu'en soit le motif. Cet important chantier législatif est actuellement en cours d'examen par les chambres législatives.

La période a également été marquée par la mise au point d'un Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires, entre le fédéral et les entités fédérées dont la coordination est assurée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et qui est élaboré autour de sept grands objectifs stratégiques : la sensibilisation, la formation, la prévention, l'accueil et la protection des victimes, la répression et les mesures réparatrices, l'enregistrement et l'évaluation.

Enfin, plusieurs initiatives ont été mises sur pied à l'initiative du Ministre fédéral de l'égalité des chances et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes afin d'une part de sensibiliser et d'encourager de manière spécifique les hommes à être porteurs de changement vers l'élimination des discriminations à l'encontre des femmes et la réalisation d'une société plus égalitaire, notamment en les invitant à signer une Charte pour le changement. D'autre part, de nombreux projets se sont concentrés à répondre aux difficultés spécifiques rencontrées par les femmes d'origine étrangère (étude sur les mariages forcés et les mutilations génitales féminines, création de points d'appui juridique et de brochures sur l'application du droit international privé)

2. Au niveau des entités fédérées

A. Région et communauté flamandes

Un ministre chargé de veiller à l'égalité des chances a été nommé pour la première fois au sein du Gouvernement flamand en juin 1995, de sorte que ce gouvernement applique à présent depuis 11 ans une politique d'égalité des chances. Au sein du Gouvernement flamand qui a pris ses fonctions en juillet 2004, cette politique relève du Ministre flamand de la mobilité, de l'économie sociale et de l'égalité des chances. En tant que ministre coordonnateur, le ministre flamand responsable de l'égalité des chances a compétence pour l'application de la politique inclusive (ou horizontale) d'égalité des chances dans les Flandres dans tous les domaines et à tous les niveaux de décision. Par ailleurs, ce ministre applique une politique spécifique (verticale) d'égalité des chances selon ses priorités et les ressources dont il dispose. La Cellule pour l'égalité des chances en Flandres, qui fonctionne comme unité administrative du département horizontal « Services de la politique générale du Gouvernement », a essentiellement pour tâche de concevoir, de mettre en œuvre et d'évaluer la politique d'égalité des chances à laquelle aspire le ministre flamand compétent.

La politique flamande d'égalité des chances se concentre plus particulièrement sur les différences entre groupes sociaux (diversité) ainsi que sur l'épanouissement de l'individu (émancipation) au sein de ces groupes, sans que personne ne soit exclu (non-discrimination) et de manière que chacun se sente responsable de la cohésion (solidarité). La politique flamande d'égalité des chances vise à s'opposer aux mécanismes de discrimination et se concentre en premier sur la discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle et l'inaccessibilité. Elle tend à rendre ces

mécanismes visibles et contestables. Le présent rapport n'explique la politique d'égalité des chances que sous l'angle de la discrimination fondée sur le sexe.

Pour ce mandat (2004-2009), quatre domaines ont été définis comme prioritaires, en ce qui concerne la politique d'égalité des chances, à savoir *la socialisation, l'évolution des carrières, le cadre de vie et la participation*. Trois de ces thèmes ont clairement un rapport avec la question de l'égalité entre les sexes.

La *socialisation* implique que l'on s'informe des normes et valeurs actuelles. C'est un processus qui se déroule dans divers domaines de la société : à la maison, dans la rue, à l'école, sur le lieu de travail, etc.

La politique d'égalité des chances vise à débarrasser ces processus des images stéréotypées et restrictives qui sont source d'inégalité des chances.

La *carrière* présente des inégalités dans sa préparation comme à son démarrage et dans son évolution. Cela se manifeste par des différences de salaire entre hommes et femmes, par la surreprésentation des femmes dans le secteur des soins de santé et des hommes dans le secteur des technologies de l'information et des communications (TIC) et par la sous représentation des femmes aux postes de direction, etc. La politique d'égalité des chances doit aider à identifier et à éliminer les mécanismes de discrimination.

Actuellement, les femmes sont sous-représentées dans le paysage politique. La politique d'égalité des chances vise une *participation* proportionnelle des hommes et des femmes sur la scène politique.

La discrimination se manifeste dans de nombreux domaines de la vie sociale. C'est pourquoi il importe que la politique flamande d'égalité des chances s'applique à tous les domaines de la politique. Le ministre flamand responsable de l'égalité des chances a pour tâche d'encourager les décideurs d'autres secteurs à prendre des initiatives visant à promouvoir l'égalité des chances et de les appuyer dans cette voie. Auparavant, cette tâche incombait à la Commission interdépartementale de l'égalité des chances. Toutefois, cette formule ne réussissait pas toujours. C'est pourquoi le ministre a pris les mesures nécessaires pour concevoir la politique d'égalité des chances d'une manière plus efficace. Le 22 juillet 2005, le Gouvernement flamand a accepté le principe de l'application de la *Méthode de coordination ouverte* comme méthode de travail pour la politique flamande de l'égalité des chances (voir ci-dessous).

Outre les activités de coordination, la politique flamande de l'égalité des chances a également ses « *propres activités verticales* ». Autrement dit, elle tend à développer des compétences qui lui permettent d'analyser la situation des groupes cibles de la politique d'égalité des chances et les problèmes auxquels ils se heurtent et de leur apporter d'éventuelles solutions. Elle vise également à renforcer la société civile, qui est un ardent défenseur des intérêts des groupes en question et qui sert d'intermédiaire entre ces groupes et les décideurs. Elle permet également de sensibiliser le grand public par la diffusion d'information et le lancement de campagnes, et d'établir des contacts structurels avec les autorités locales et provinciales afin d'intégrer et de coordonner la politique d'égalité des chances aux différents niveaux de l'administration. Enfin, nous harmonisons autant que possible notre action avec celle menée aux niveaux fédéral et international.

B. Communauté française

Le Gouvernement de la Communauté française a fait de l'égalité des chances entre hommes et femmes l'une de ses priorités : progressivement des actions sont menées en faveur de l'égalité des sexes dans un nombre croissant de domaines.

Ainsi, le Programme d'action gouvernemental pour la promotion de l'égalité femmes-hommes concrétise le principe de *gender mainstreaming* puisqu'il permet que chaque ministre, dans le cadre de ses compétences, valorise la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes par des initiatives concrètes.

Ce programme engage chaque ministre à valoriser ces trois thématiques dans les domaines qui relèvent de ses compétences et à répondre aux objectifs communs : lutter contre les stéréotypes et les violences sexistes, promouvoir l'égalité et la mixité des sexes dans l'enseignement, renforcer la mixité sociale et culturelle, lutter contre toutes les formes de discriminations, garantir l'accès aux différents services (enseignement, santé, etc.) pour tous, à tous les âges, etc.

Il fixe six objectifs globaux en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes :

- Lutter contre les stéréotypes sexistes;
- Lutter contre la violence entre partenaires;
- Promouvoir l'égalité et la mixité des sexes dans l'enseignement obligatoire et supérieur;
- Promouvoir les études et la recherche sur le genre;
- Assurer la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décisions;
- Établir un système interne et cohérent de statistiques désagrégées par sexe pour l'ensemble des compétences de la Communauté française.

Une évaluation annuelle de ce Programme est prévue avec des indicateurs de réalisation et de résultat.

C. Région de Bruxelles-Capitale

Dans la déclaration gouvernementale bruxelloise de 2001, l'accent avait été mis sur l'engagement du Gouvernement à faire respecter le principe de l'égalité des chances. C'est dans cette optique qu'une cellule « égalité des chances » fut créée en 2001 à l'administration des pouvoirs locaux, chargée de mettre en œuvre ce principe par des projets visant les autorités locales.

La déclaration gouvernementale de 2004 amplifie et systématise cette volonté d'agir en faveur de l'égalité des chances, dans une optique de mainstreaming de genre et de diversité.

La déclaration gouvernementale comme la déclaration de politique générale du nouveau gouvernement régional font clairement référence à une politique en faveur de l'égalité des chances :

« La Région veillera à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes à travers l'ensemble de ses politiques. Pour ce faire, elle mettra en place des enquêtes et études statistiques selon le genre dans toutes ses compétences régionales. Elle désignera, par service public, un(e) responsable de l'égalité et sera attentive dans toutes les instances, à un équilibre de la représentation entre hommes et femmes. Le Gouvernement s'engage également à faire, devant le Parlement, un rapport annuel de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes. »

Une ordonnance d'avril 2006, oblige chaque ministre régional à rendre compte annuellement au parlement de la politique menée en matière d'égalité dans ses compétences.

Il faut souligner que ces compétences recouvrent des domaines classiques mais aussi des matières assez peu investiguées jusqu'à présent en matière d'égalité; la tutelle sur les pouvoirs locaux, la sécurité, l'emploi, l'environnement, la mobilité, les transports, le logement et recouvrent dès lors des thématiques plus classiques comme la place des femmes dans la prise de décisions, y compris en politique, la lutte contre l'insécurité dans la vie publique et la violence entre partenaires.

Depuis 2004, des budgets propres et en augmentation constante sont destinés à cette politique d'égalité.

III. Synthèse des mesures visant à mettre en œuvre les différents articles de la Convention et à répondre aux recommandations formulées par le Comité CEDAW

Article premier

La Belgique dispose d'un arsenal de mesures de nature constitutionnelle, législative, réglementaire et décrétole visant à lutter contre les discriminations fondées sur le sexe et à garantir le respect du principe de l'égalité des femmes et des hommes dans les différents domaines de la vie économique, sociale, culturelle et politique du pays.

De manière générale, les dispositions existantes interdisent tant les discriminations directes que les discriminations indirectes, le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe ainsi que l'incitation à pratiquer une discrimination fondée sur le sexe. Les différentes lois en vigueur prévoient des recours juridictionnels au profit des victimes et des sanctions à l'encontre des auteurs de discrimination.

Article 2

I. Niveau fédéral

1. Les engagements internationaux de la Belgique en matière de lutte contre les discriminations fondées sur le sexe

1.1. *Levée de la réserve formulée à l'article 15, paragraphe 2 et 3 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*

Le 8 juillet 2002, le Gouvernement belge a notifié officiellement au Secrétaire général sa décision de lever cette réserve.

1.2. *Ratification du Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*

Le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes a été ratifié par la Belgique le 17 juin 2004 et est entré en vigueur le 17 septembre 2004.

À ce jour, aucune communication n'a été soumise aux autorités belges.

1.3. *Ratification du Protocole du 25 mai 2000 additionnel à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la participation des enfants aux conflits armés, intervenue en date du 6 mai 2002*

1.4. *Ratification de la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée ainsi que son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, intervenue le 11 août 2004.*

1.5. *Signature du Protocole n° 7 à la Convention européenne des droits de l'homme*

Au niveau européen, la Belgique a signé le 11 mai 2005 le Protocole n° 7 à la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales, dont l'article 5 garantit le principe d'égalité entre époux, en ce qui concerne leurs droits et responsabilités de caractère civil entre eux et dans leurs relations avec leur enfant au regard du mariage, durant le mariage et lors de sa dissolution. Le projet de loi portant assentiment au Protocole n° 7 à la CEDH a été adopté au Sénat en séance plénière le 14 décembre 2006 et en séance plénière à la Chambre des représentants ce 18 janvier 2007.

1.6. *Signature du Protocole n° 12 à la Convention européenne des droits de l'homme*

Le Protocole n° 12 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, a été ratifié par plusieurs entités fédérées. Sa ratification par la Belgique devrait intervenir en 2007.

2. La modification de la Constitution

Une disposition spécifique garantissant le principe de l'égalité des hommes et des femmes a été insérée à l'article 10 de la Constitution belge en date du 21 février 2002.

Par ailleurs, un nouvel article 11 *bis* de la Constitution belge engage le législateur à adopter des mesures destinées à garantir cette égalité, notamment en favorisant l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électifs et publics. Dès 2002, différentes législations ont ainsi été adoptées en vue de garantir la parité sur les listes électorales (cf. art. 7). Enfin, cette même disposition impose que les exécutifs des différents niveaux de pouvoirs comptent des personnes de sexe différent.

3. Les mesures législatives destinées à lutter contre les discriminations fondées sur le sexe adoptées depuis 2002

3.1. *La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (M. B. du 17 mars 2003)*

La loi du 25 février 2003² peut être considérée comme une loi antidiscrimination à portée générale suite à l'annulation partielle de certaines dispositions par un arrêt de la Cour d'arbitrage, rendu le 6 octobre 2004, qui a interdit toute énumération limitative des motifs de discrimination couverts par ladite loi.

Cette loi interdit notamment les discriminations directes et indirectes fondées sur le sexe, le harcèlement et l'incitation à pratiquer une discrimination dans les domaines suivants :

- Les conditions d'accès au travail salarié, non salarié ou indépendant, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, tant dans le secteur privé que public;
- La nomination ou la promotion d'un fonctionnaire ou l'affectation d'un fonctionnaire à un service;
- La mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;
- Et l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

Toute personne qui estime être victime de discrimination a la possibilité d'intenter une action civile et/ou pénale.

Les sanctions civiles prévues par la loi sont les suivantes :

- 1) La nullité

Les clauses d'un contrat contraires aux dispositions de la loi sont considérées comme nulles.

² Entrée en vigueur le 27 mars 2003.

2) L'action en cessation

À la demande de la victime de la discrimination ou d'un des groupements habilités à la représenter, il est prévu la possibilité d'introduire une action en référé soit auprès du Tribunal de 1^{ère} instance, du Tribunal du Travail ou du Tribunal de Commerce selon la nature des infractions. L'action est introduite par requête établie en quatre exemplaires. Sous peine de nullité, elle contient l'indication des jours, mois et années; les nom, prénom et domicile du requérant; les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est introduite; l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

3) L'affichage de la décision de justice

Par ailleurs, l'obtention de dommages-intérêts peut se fonder selon le droit commun.

D'autre part, la loi prévoit trois cas dans lesquels le travailleur est protégé contre le licenciement :

- Lorsque le travailleur a introduit une plainte motivée soit au niveau de l'entreprise conformément aux procédures en vigueur, soit auprès du Contrôle des lois sociales, plainte basée sur la discrimination ou le racisme dans le chef de son employeur et concerne les chances de promotion, les conditions de travail y compris les conditions de licenciement. La plainte doit être motivée et écrite, et contenir les motifs de la discrimination;
- Quand le Contrôle des lois sociales procède à une enquête concernant le racisme et la discrimination dans une entreprise, même quand il n'y a pas de plainte formelle motivée à la base de cette enquête;
- Quand le travailleur a introduit ou introduit une action en justice concernant les chances de promotion, les conditions de travail, les conditions de licenciement ou sur base de la loi contre le racisme et la xénophobie.

Dans ces cas, l'employeur ne peut mettre fin au contrat sauf pour des motifs étrangers à la plainte ou à l'action en justice.

Si le travailleur est licencié, la charge de la preuve que le motif n'est pas dû à la discrimination repose sur l'employeur; il en est de même si les conditions de travail ont été modifiées de manière unilatérale dans le délai de 12 mois suivant l'introduction de la plainte. Si l'employeur licencie malgré tout le travailleur, ce dernier pourra solliciter sa réintégration dans l'entreprise. Cette demande doit être introduite sous forme d'une requête auprès de l'employeur par lettre recommandée dans les 30 jours de la communication du préavis, du licenciement sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit se prononcer dans les 30 jours qui suivent la communication de la requête. Si le travailleur n'est pas réintégré, l'employeur devra lui verser, au choix du travailleur, soit une indemnité équivalente à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit une indemnité correspondant au dommage réellement causé au travailleur, auquel cas il incombe au travailleur de prouver l'ampleur du dommage subi. Cette indemnité n'est due que si le travailleur n'a pas été réintégré et que le licenciement ou la modification des conditions de travail ont été jugées contraires aux dispositions de la loi.

Quant aux sanctions pénales, la loi prévoit un emprisonnement d'un mois à un an et/ou une amende de 50 euros à 1 000 euros pour quiconque incite à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou des membres de celle-ci, en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, de la conviction religieuse ou philosophique, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique.

3.2. *Les lois du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel (M. B. du 13 mars 2002) et du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée (M. B. du 26 juin 2002)*

Ces deux lois transposent respectivement dans la législation belge les directives du Conseil du 15 décembre 1987 (97/81/CE) concernant l'accord-cadre en matière de travail à temps partiel et du 28 juin 1999 (1999/70/CE) relative à l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée qui ont été adoptées au niveau de l'Union européenne.

La loi du 5 mars 2002 prévoit qu'en ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs occupés à temps partiel ne peuvent pas être traités moins favorablement que les travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable au seul motif qu'ils sont occupés à temps partiel ou à durée déterminée, à moins que des raisons objectives justifient un traitement différent.

De même, la loi du 5 juin 2002 prévoit que les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée ne peuvent pas être traités moins favorablement que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée comparables, en ce qui concerne les conditions d'emploi, au seul motif qu'ils sont occupés à durée déterminée, à moins que des raisons objectives justifient un traitement différent.

La détermination de l'ancienneté, pour ce qui concerne les conditions particulières d'emploi, s'effectue pour ces travailleurs, sur base des mêmes critères que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des périodes d'ancienneté différentes sont justifiées par des raisons objectives.

En outre, cette loi oblige l'employeur à informer les travailleurs sous contrat à durée déterminée des postes vacants dans l'entreprise, afin de leur garantir les mêmes opportunités d'obtenir un poste vacant que celles offertes aux autres travailleurs.

En vertu de ces deux lois, les droits des travailleurs à temps partiel ou à durée déterminée peuvent être fixés en proportion de la durée du travail uniquement lorsque cela s'avère approprié.

Par ailleurs, deux arrêtés royaux rendent les inspecteurs sociaux et les contrôleurs sociaux du Contrôle des lois sociales compétents pour la surveillance et le respect de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination ainsi que pour la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie et de ses arrêtés d'exécution. Il s'agit de l'arrêté royal du 15 juillet 2005 désignant les fonctionnaires chargés de la surveillance du respect de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi

du 15 février 1993 créant un centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et de ses arrêtés d'exécution et de l'arrêté royal du 15 juillet 2005 désignant les fonctionnaires chargés de la surveillance du respect de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie et de ses arrêtés d'exécution³.

3.3. La loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, publiée au Moniteur belge le 13 février 2007

Cette loi préparée à l'initiative du ministre fédéral de l'égalité des chances pendant la période examinée prévoit :

1) L'évaluation de l'impact de la dimension de genre pour tout projet d'acte législatif et réglementaire pris par le Gouvernement afin d'éviter ou de corriger d'éventuels effets pervers sur la situation respective des femmes et des hommes et de tenir compte de leurs besoins spécifiques;

2) Le « gender budgeting » : chaque projet de budget général des dépenses devra être accompagné d'un note de genre exposant pour chaque département les crédits affectés aux actions en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes;

3) Le « gender mainstreaming » des statistiques : les services publics devront veiller à ce que les statistiques qu'ils produisent soient ventilées par sexe et que des indicateurs de genre soient établis;

4) La fixation d'objectifs stratégiques en début de législature concourant à l'égalité hommes/femmes dans la déclaration de gouvernement et les notes de politiques générales de chaque ministre et le suivi des progrès réalisés;

5) L'amélioration du système de rapportage devant le Parlement dans le cadre de la mise en œuvre de la Plate-forme d'action de Pékin: la loi améliore ainsi de manière substantielle l'obligation de rapportage prévu dans la loi du 6 mars 1996;

6) La création d'un groupe interdépartemental de coordination composé de personnes de haut niveau désignée issues des cabinets ministériels et des administrations fédérales afin d'institutionnaliser le processus d'intégration de la dimension de genre;

7) L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est chargé de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures et actions publiques.

Les mesures d'exécution requises par la loi sont en cours d'élaboration.

³ M. B. du 2 août 2005.

II. Entités fédérées

A. Région et communauté flamandes

Depuis le dernier rapport, en 2002, il n'a pas été adopté de nouvelles lois en Flandres sur l'égalité entre hommes et femmes. En revanche, le Gouvernement travaille à la préparation de deux nouveaux décrets qui appuieront la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes.

En 2005, le ministre flamand chargé de l'égalité des chances a lancé une initiative visant à réunir les deux décrets existants sur les quotas (de 1997 sur les quotas applicables aux organes consultatifs et de 1998 sur les quotas applicables aux organes de gestion du Gouvernement flamand) en un seul nouveau décret. Ces dernières années, de nombreuses questions ont été soulevées concernant l'application des deux lois existantes, qui remettaient en cause pour la plupart la clarté d'application de ces lois. Il y a eu de longs débats au sein des organes consultatifs et des organes de gestion sur le point de savoir si les décrets relatifs aux quotas devraient être ou non appliqués, ce qui trahissait une certaine résistance à leur application. Toutefois, dans le même temps, le Ministère des Flandres a été le théâtre d'une vaste réorganisation qui s'est achevée en avril 2006. En raison de cette réorganisation, les deux décrets relatifs aux quotas ont dû être adaptés aux nouveaux organes consultatifs et aux nouveaux organes de gestion qui ont été créés.

La création de nouvelles règles identiques pour les uns et les autres favoriseront plus de transparence et une meilleure application. Le projet de loi en est à son stade final et sera probablement adopté et mis en œuvre au printemps de 2007.

La deuxième initiative en matière de loi a trait à la transposition des directives de l'UE dans le domaine de la lutte contre la discrimination. En particulier la dernière directive (2004/13) comprend des mesures générales à prendre en faveur de l'égalité des sexes, et offre l'occasion d'une initiative d'ensemble.

Dans le cadre de la transposition des Directives européennes, M^{me} Kathleen Van Brempt, Ministre flamande chargée de l'égalité des chances, est en train de rédiger un projet de loi à soumettre au Parlement flamand sur l'égalité de traitement, qui comblera les lacunes qui demeurent après la transposition des trois Directives européennes (Directive 2000/43/EC, Directive 2000/78/EC et Directive 2004/113/EC) dans les compétences flamandes.

Les Flandres disposent déjà des lois du Parlement flamand suivantes :

- La loi du Parlement flamand du 8 mai 2002 sur la participation proportionnelle sur le marché du travail;
- La loi du Parlement flamand du 28 juin 2002 sur l'égalité des chances dans le domaine de l'éducation;
- La loi du Parlement flamand sur l'égalité de traitement est destinée à combler les lacunes laissées à la suite de la nouvelle Directive de 2004 de l'UE (postérieure à la réglementation en vigueur) et à apporter une solution unique pour toutes les compétences flamandes.

Il sera établi une base pour un Plan flamand pour l'égalité de traitement, qui définira les mesures de politique générale envisagées par le Gouvernement flamand

pour le court et le long terme, ainsi que les modalités d'évaluation de la politique appliquée.

B. Communauté française

Le décret de la Communauté française du 19 mai 2004 relatif à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement prévoit que toute discrimination, et notamment celle fondée sur le sexe, est interdite. La modification de ce décret est programmée pour 2007 en vue d'assurer une meilleure protection des citoyens face aux discriminations directes et indirectes (notamment, système efficace de sanctions, protection contre les mesures de rétorsion, etc.).

Une évaluation du décret révisé est prévue au terme de deux ans après son entrée en vigueur.

C. Région de Bruxelles-Capitale

1. Ratification d'instruments internationaux

La Région bruxelloise a ratifié :

- Le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes par l'ordonnance du 7 février 2002 portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté à New York le 6 octobre 1999⁴;
- Le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier celle qui s'exerce au détriment des femmes et des enfants⁵;
- Le Protocole n° 12 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, qui modifie et élargit le champ d'application de l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme⁶ afin d'étendre la protection des victimes de discriminations, notamment celles qui le sont sur base du sexe. Il permet tant un recours autonome qu'un recours devant la cour européenne des droits de l'homme et facilite de ce fait le recours en justice⁷.

⁴ M. B. du 24 décembre 2002.

⁵ Ordonnance du 13 mars 2003 portant assentiment au Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, fait à New York, le 15 novembre 2000, M. B. du 1^{er} avril 2003.

⁶ L'article 14 de la CEDH définit et interdit la discrimination notamment sur base du sexe :
« La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation ».

⁷ Ordonnance du 13 février 2003 portant assentiment au Protocole n° 12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et les libertés fondamentales, fait à Rome le 4 novembre 2000 (M. B. du 3 mars 2003).

2. Données factuelles

Afin d'assurer un recours effectif en justice sur base de la loi du 25 février 2003⁸ précitée, le Gouvernement bruxellois a créé en 2001 au sein de l'ORBEM (Office régional bruxellois de l'emploi) un guichet antidiscrimination qui accompagne les demandeurs d'emploi victimes de discriminations et renseigne les employeurs sur leurs droits et devoirs en cette matière.

Le guichet travaille est compétent pour tout type de discrimination. Sur une moyenne de deux cents cas traités par an, à peu près 5 % sont identifiés comme des discriminations basées sur le sexe.

Depuis 2002, plusieurs initiatives concernant la connaissance et la diffusion du droit de l'égalité ont été mise sur pied en région bruxelloise, notamment des cours du droit de l'égalité organisés pour les fonctionnaires communaux et régionaux. Ces cours tiennent compte des législations qui sont d'application dans la région de Bruxelles-Capitale, qu'elles émanent du législateur belge ou international.

Article 3

I. Niveau fédéral

1. Les organismes chargés de la promotion de l'égalité des femmes et des hommes

1.1. *L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*

Créé par la loi du 16 décembre 2002⁹, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est un organisme public autonome entièrement destiné à la lutte contre toutes les formes de discriminations fondées sur le sexe et à la réalisation et la promotion de l'égalité des femmes et des hommes. Dès l'arrivée de la direction en 2004, un Plan de développement 2005-2007 a été élaboré qui regroupe l'ensemble de ces missions légales autour des cinq objectifs stratégiques suivants :

- La mission d'assistance juridique aux victimes de discriminations fondées sur le sexe;
- La mise en œuvre du « gender mainstreaming »;
- La recherche;
- Le soutien aux acteurs de terrain;
- La préparation et l'application des décisions du Gouvernement et le suivi des politiques européennes et internationales.

L'Institut est géré par un conseil d'administration et une direction bicéphale et exerce ses missions sous la tutelle du Ministre responsable de la politique fédérale de l'égalité des chances.

⁸ M. B. du 17 mars 2003.

⁹ Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, M. B. 31 décembre 2002.

1.1.1. La mission juridique d'assistance aux victimes

En ce qui concerne la mise en œuvre de sa mission juridique d'aide aux victimes de discriminations, l'Institut a été saisi dès 2004 de plaintes et de demandes d'avis en matière d'égalité entre hommes et femmes de la part des citoyennes et des citoyens. En 2006, 262 plaintes ont ainsi été introduites, dont 164 par des femmes.

Afin d'optimiser le caractère professionnel du traitement des plaintes, une base de données a été mise au point et est depuis le 1^{er} novembre 2006 en phase de test.

Celle-ci permet par conséquent de :

- Traiter les plaintes de manière plus rationnelle et plus efficace;
- Constituer la base du rapport annuel d'activités; en fonction des données enregistrées, l'Institut pourra disposer d'un aperçu systématique du nombre de plaintes, de la langue, de la répartition géographique, de la nature de la plainte, des phases de traitement, des renvois aux autorités compétentes et de la clôture des dossiers;
- Mieux déceler et résoudre les discriminations au sein de la société;
- Introduire des indicateurs comparables aux niveaux européen et international;
- Développer une stratégie pour la justice dans le domaine de la discrimination reposant sur le sexe;
- Communiquer des informations utiles aux personnes et aux institutions qui mènent une enquête (sociologique, juridique ou autre) sur l'évolution de l'égalité entre hommes et femmes en Belgique.

Dans le cadre de cette mission d'assistance juridique, l'Institut a également entrepris en 2004 et 2005 le soutien d'actions concrètes visant à la protection juridique des femmes allochtones, par le financement d'un guide consacré à la protection juridique de la femme allochtone destiné aux professionnels confrontés à cette problématique sur le terrain.

Par ailleurs un projet étalé sur deux ans a été lancé en collaboration avec le cabinet du Ministre, chargé au niveau fédéral de la politique de l'égalité des chances et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme : il s'agit de constituer un réseau de soutien juridique destiné à la femme allochtone. Ce projet a été réalisé par le biais du Vlaams Minderheden Centrum (VMC – Centre flamand pour les minorités) et l'Association des droits des étrangers (ADDE). Le volet formation sera assuré en collaboration avec les communautés et les régions.

Une formation qui a eu lieu à Marrakech (Maroc) du 12 au 20 novembre 2005 sur la Mudawana a également été financée par l'Institut. L'Institut a par ailleurs soutenu financièrement la création de points d'appui pour les femmes d'origine étrangère.

1.1.2. *Les activités liées au développement et à la mise en œuvre du Gender mainstreaming*

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est spécifiquement chargé d'élaborer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension de genre dans les politiques fédérales.

À cette fin, il s'est engagé dès sa création au/à :

- Développement d'un plan d'action fédéral « Statistiques et indicateurs de genre » : l'objectif est de disposer en permanence d'un arsenal de chiffres rigoureux pour diagnostiquer, surveiller et évaluer la politique fédérale de l'égalité des chances. Ce plan, formule des propositions concrètes sur la manière dont le principe de gender mainstreaming peut être structurellement mis en œuvre dans chaque institution publique fédérale en matière « de statistiques et d'indicateurs » et sur la manière dont leur coordination, leur soutien, leur diffusion et leur évaluation peuvent être organisés;
- Des actions de sensibilisation générale;
- Des formations de base au « Gender mainstreaming » et un coaching destinés aux administrations fédérales;
- Développement d'une charte par les partis politiques démocratiques afin que l'égalité entre les hommes et les femmes soit une priorité structurelle;
- Contribution à la mise en œuvre du gender mainstreaming dans la fonction publique fédérale, en ce compris le développement d'actions positives dans la fonction publique fédérale;
- La mise en place et le cofinancement, au niveau des provinces, d'un *réseau de coordinatrices* chargées de promouvoir la lutte contre les violences à l'égard des femmes et l'égalité des femmes et des hommes, sur le plan socioéconomique, dans la vie sociale et dans l'accès aux lieux de décision.

Par ailleurs, l'Institut s'est attaché à mener certaines actions spécifiques dans le domaine clef de l'emploi:

- Le projet EVA (EVALuation Analytique) : travail mené sur les systèmes de classification de fonctions ayant pour objet de proposer des solutions efficaces à la résolution de la problématique des inégalités salariales, achevé à la fin de l'année 2006;
- Le rapport sur l'écart salarial demandé par le Gouvernement fédéral le 8 mars 2006;
- Le projet « Pères actifs » (sensibilisation et promotion du congé de paternité de 10 jours);
- Le projet Electronica vise à sensibiliser les acteurs du secteur des nouvelles technologies et le grand public à l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux nouvelles technologies achevé fin 2003;
- Le projet DIANE, cofinancé par le programme européen Equal, une recherche quantitative et qualitative a pu être élaborée qui a donné une visibilité à l'entrepreneuriat féminin, disponible sur www.amazone.be et des réponses aux

besoins spécifiques des femmes sont apportées en matière de formation, de mentoring, de soutien de réseau;

- La charte syndicale adoptée le 23 septembre 2004, après une recherche-action de trois ans, cofinancée par la Direction générale de la recherche de l'Union européenne. Cet engagement du « sommet » des organisations syndicales est important et les effets apparaissent dans l'évaluation annuelle qui en est faite (la publication de cette évaluation sera disponible en avril 2007);
- La mise en place d'une base de données accessible sur Internet des pratiques menées en faveur de l'égalité hommes-femmes au sein des entreprises.

Enfin, les actions spécifiques suivantes ont été entreprises par l'institut dans le cadre de la Lutte contre la violence à l'égard des femmes :

- Plan d'action de lutte contre la violence entre partenaires : l'État fédéral mène depuis 2001 une politique active de lutte contre la violence à l'égard des femmes. Dans ce cadre, un deuxième Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires (2004-2007) a été approuvé par le Conseil des ministres le 7 mai 2004. L'Institut assure la coordination de ce plan;
- Le groupe de travail et le réseau d'experts: l'ensemble du travail est soutenu par un groupe de travail interdépartemental et un groupe d'experts dont l'Institut assure la coordination;
- Actions de sensibilisation, de formation, de prévention, d'accueil et protection des victimes, répression, enregistrement et statistiques.

1.1.3. *La recherche*¹⁰

À la suite de la quarante-neuvième session de la Commission du statut de la femme qui a évalué la mise en œuvre de la plate-forme d'action de Pékin 10 ans après son adoption, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a organisé huit rencontres-débats en 2005 et 2006 qui ont eu pour objectif de :

- Synthétiser les principaux enjeux et facettes de la situation des femmes en Belgique;
- Rappeler les acquis et derniers développements de Pékin+10;
- Contribuer à rassembler autour de la question tous les acteurs associatifs et politiques;
- Définir un programme d'action et un agenda politique en vue de Pékin+15, pour l'égalité des femmes et des hommes en Belgique; sur cette base, favoriser un engagement clair des acteurs politiques;
- Stimuler les hommes à endosser un rôle d'acteur vers la réalisation de l'égalité.

Les huit thèmes abordés lors des rencontres-débats étaient les suivants :

- Droits et libertés sexuels et reproductifs des femmes. Où en sommes-nous? (28 avril 2005);

¹⁰ Vous trouverez la liste des publications de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en annexe.

- Quels outils concrets pour l'égalité dans l'entreprise? (28 juin 2005);
- Traite des êtres humains – Exploitation sexuelle – Prostitution : 3 réalités, 3 défis? (13 décembre 2005);
- Genre et personnes âgées : une thématique à part entière (26 janvier 2006);
- Religions : la paroles aux femmes (7 février 2006);
- L'inégalité des femmes et des hommes : une problématique et des instruments spécifiques? (27 avril 2006);
- Femmes et politique : au milieu du gué? (19 juin 2006);
- Genre et médias : comment dépasser et déconstruire les images et les rôles stéréotypés des femmes et des hommes? (27 juin 2006).

Pour chacune des rencontres-débats, trois questions transversales ont été abordées :

- Quelles sont les principales priorités politiques à mettre en œuvre en vue d'asseoir l'esprit et la lettre des acquis de Pékin en Belgique?
- Au-delà des constats factuels, comment lire les enjeux propres à ces thèmes en termes de rapports sociaux de sexe? Assiste-t-on à l'émergence de nouveaux arguments?
- Comment permettre aux hommes de jouer un rôle actif en vue de faire progresser l'égalité?
- Comment décliner ces thèmes face aux réalités vécues par les femmes et les hommes issu-e-s de l'immigration?

Ces séminaires ont constitué une véritable mise à jour des connaissances qui permet d'alimenter la réflexion des décideurs politiques et des acteurs concernés afin de continuer à progresser vers la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes.

Par ailleurs, des études ont été commanditées en 2004-2005 sur les thèmes « Genre et politique »; « Genre et migrations »; « Étude de genre sur les temps sociaux et familiaux » et « Genre et santé ».

1.1.4. Le soutien aux organisations de femmes

Quatre associations féminines œuvrant dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes, bénéficient d'un subside structurel octroyé par l'Institut, à savoir Amazone, le Conseil des femmes francophones de Belgique, le Nederlandstalige Vrouwenraad et l'asbl Sophia.

En 2004, le montant total des subsides structurels s'élevait à 1 007 783 euros. Pour l'année 2005, ce montant s'élevait à 1 010 750 euros. Par ailleurs, un soutien financier est apporté annuellement à des projets ponctuels dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes, à concurrence de 194 674,58 euros en 2004 et de 331 973,50 euros en 2005.

1.1.5. *Préparation et application des décisions du Gouvernement et suivi des politiques européennes et internationales*

Cette mission exercée sous la tutelle du Ministre fédéral de l'égalité des chances s'articule autour des actions suivantes :

- La préparation et l'exécution des décisions du Gouvernement dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes;
- Le soutien aux tiers, à la demande du Gouvernement (par exemple : organes d'avis, etc.);
- Le secrétariat du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes;
- Le service de conseil et d'expertise au Ministre de tutelle et à la Représentation permanente de la Belgique auprès de l'Union européenne dans le cadre du suivi des politiques européennes, le cas échéant, un rôle de représentation;
- La contribution à la coordination nationale de la transposition du droit européen et de la mise en œuvre du droit international de l'égalité des femmes et des hommes.

Pour plus d'informations sur les activités de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes : <http://www.iefh.fgov.be>

1.2. *Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes*

À la demande du/de la Ministre compétent(e) pour la politique Égalité des chances ou d'un autre ministre ainsi que sur requête d'organisations, de groupements, d'individus ou de sa propre initiative, le Conseil est un organe d'avis qui peut rédiger des rapports, faire des recherches, proposer des mesures et fournir des renseignements et de l'information en matière de politique d'égalité des chances. Sa tâche consiste également à rédiger des rapports pour le Conseil national du Travail lorsque celui-ci le demande. Pour remplir ses missions, le Conseil peut recueillir toutes les informations nécessaires et faire appel à des experts.

La composition du Conseil reflète une assise sociale aussi large que possible et vise l'équilibre entre les tendances idéologiques et sociales des membres afin d'assurer ainsi l'impact et la diffusion des avis.

En 2004, le Conseil a publié une brochure d'information sur le contenu de la Convention CEDAW.

Pour plus d'informations sur les activités du Conseil (notamment sur les avis rendus au cours de la période examinée) et pour télécharger la brochure susvisée consultez le lien suivant : <http://www.conseildelegalite.be>.

2. **Violence à l'égard des femmes et des enfants**

Les sévices sexuels figurent depuis 1867 dans le titre VII « Des crimes et délits contre l'ordre des familles et contre la moralité publique ». Lors de l'élaboration de la loi du 28 novembre 2000 relative à la protection pénale des mineurs, il fut proposé de déplacer les infractions de viols et attentats à la pudeur dans le titre VIII « Des crimes et délits contre les personnes » pour correspondre aux

conceptions modernes. Il était également proposé de modifier la définition de l'attentat à la pudeur pour objectiver davantage l'infraction. Ces changements furent critiqués par le Parlement qui craignait que les magistrats éprouvent des difficultés à les appliquer. Le projet fut donc amendé sur ces points pour conserver la situation ancienne. Le Comité peut être rassuré sur le fait que la classification de ces infractions dans le titre VII n'a pas d'impact sur le caractère inacceptable de ces infractions et sur la manière dont la répression est envisagée.

L'État fédéral mène depuis 2001, une politique active de lutte contre la violence à l'égard des femmes, en ce compris la violence intrafamiliale. Au niveau du Département de la justice, il convient de noter un ensemble de mesures législatives et réglementaires intervenues récemment, venues renforcer le dispositif existant en matière de lutte contre ce type de violence et qui répondent adéquatement à la recommandation susmentionnée.

2.1. Contexte général

2.1.1. Plan d'action national contre la violence conjugale (PAN)

En 2001 déjà, le premier Plan d'action national contre la violence conjugale a été élaboré à la suite de la décision de la Conférence interministérielle en matière d'égalité des chances du 14 novembre 2000. Pour la première fois, le Gouvernement a décidé d'élaborer un plan de lutte commun en matière de violence contre les femmes. Toutes les actions s'inscrivant dans le cadre de la lutte contre la violence à l'égard des femmes ont pour la première fois été coordonnées et établies de façon concertée. Partant notamment de l'évaluation du premier PAN, un nouveau plan d'action contre la violence conjugale (PAN) pour la période 2004-2007 a été élaboré et sa portée a été étendue aux Communautés et aux Régions. En concertation avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), il a été décidé pour 2004-2007 de concrétiser les actions prioritaires dans un grand domaine, celui de la lutte contre la violence de l'(ex)-partenaire. Le nouveau PAN a été élaboré sur la base de six grands objectifs stratégiques : élaboration de mesures en matière de sensibilisation, d'éducation et de formation, de prévention, d'accueil et de protection des victimes, de répression et d'enregistrement et statistiques. Le 8 février 2006, la Conférence interministérielle a approuvé une définition consensuelle de la violence intrafamiliale qui correspond parfaitement à la définition utilisée dans les circulaires COL 3/2006 et COL 4/2006 (cf. *infra*).

2.1.2. Note-cadre de sécurité intégrale (NSI)

La politique criminelle est une composante importante de la politique de sécurité définie dans la Note-cadre de sécurité intégrale à laquelle a souscrit l'ensemble du Gouvernement fédéral les 30 et 31 mars 2004.

Une politique intégrale et intégrée y est proposée :

La sécurité intégrale est le concept visant à aborder la criminalité, les incivilités et la sécurité routière dans le contexte le plus large possible, sous tous leurs aspects. L'idée fondamentale en l'espèce est l'attention permanente tant pour la prévention et la répression que pour le suivi des auteurs et des victimes.

Ce concept de sécurité intégrale peut ensuite générer une approche intégrée. L'approche intégrée est la collaboration nécessaire de tous les acteurs concernés pour parvenir à une solution commune à la problématique. En d'autres termes,

toutes les initiatives ainsi que tous les projets et les instruments doivent être les plus harmonisés possible et être coordonnés, comme faisant partie d'un grand projet.

Les objectifs stratégiques suivants ont été fixés dans la Note-cadre de sécurité intégrale en ce qui concerne la violence intrafamiliale :

- Sensibilisation de la population à la gravité du phénomène;
- Augmentation de la volonté de déclarer;
- Amélioration de l'enregistrement auprès de la police et de la justice;
- Élaboration d'une politique criminelle uniforme;
- Poursuite du renforcement du statut de la victime avant, pendant et après une procédure judiciaire.

2.1.3. Note de politique générale

Dans la note de politique générale de la Ministre de la justice du 28 octobre 2005, la violence intrafamiliale est intégrée dans la partie consacrée aux lignes de force de la politique criminelle, à savoir la définition du phénomène et un encodage uniforme pour l'ensemble du pays. Le phénomène doit pouvoir être objectivé sur la base de statistiques fiables.

2.2. Modifications législatives et autres mesures stratégiques

2.2.1. Directives

En matière de violence intrafamiliale, deux textes sont récemment venus renforcer le dispositif existant en matière de lutte contre ce type de violence :

- La circulaire n° COL 3/2006 du 1^{er} mars 2006 du Collège des Procureurs généraux près les Cours d'appel (définition de la violence intrafamiliale et de la maltraitance d'enfants extrafamiliale, identification et enregistrement des dossiers par les services de police et les parquets);
- La circulaire commune COL 4/2006 du 1^{er} mars 2006 de la Ministre de la justice et du Collège des procureurs généraux relative à la politique criminelle en matière de violence dans le couple.

Ces deux directives qui sont entrées en vigueur le 3 avril 2006 poursuivent quatre objectifs :

- 1) Définir les lignes de force de la politique criminelle en matière de violence dans le couple;
- 2) Développer un système d'identification et d'enregistrement uniforme pour les services de police et les parquets;
- 3) Déterminer des mesures minimales qui seront appliquées dans tous les arrondissements judiciaires du pays;
- 4) Proposer des instruments et des références aux acteurs de la police et de la justice en vue de soutenir leurs travaux.

Au travers de ces directives, il apparaît clairement que la violence dans le couple et la violence intrafamiliale font l'objet d'une tolérance zéro.

2.3. *Le « Set agression sexuelle »*

Afin de garantir la qualité des enquêtes relatives à des faits de viol ou d'attentats à la pudeur mais également de limiter les perturbations psychologiques résultant de l'agression sexuelle et d'éviter ainsi une victimisation secondaire, un Set agression sexuelle (SAS) a été mis en place dès 1989. Ce set prend la forme d'un set conditionné ou de matériel non conditionné en vrac. Le set conditionné comprend les instructions et le matériel médical à destination du médecin, les instructions et recommandations à destination du fonctionnaire de police ainsi que les informations à destination de la victime.

Suite à l'évaluation de la directive ministérielle relative au set agression sexuelle du 15 décembre 1998, une nouvelle directive a été adoptée le 15 septembre 2005 et est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2005 (circulaire COL 10/2005 du Collège des procureurs généraux près les cours d'appel relative au *Set agression sexuelle*).

2.4. *Quelques autres initiatives menées par le Service public fédéral de la justice*

La loi du 28 janvier 2003, complétant l'article 410 du Code pénal, prévoit l'attribution du logement familial au conjoint ou au cohabitant légal, qui est la victime d'actes de violence physique de son partenaire. La même législation augmente, entre autres, les peines en cas de violence physique entre les partenaires et donne une « assise » légale à « l'éloignement temporaire » des auteurs de violence entre partenaires.

En 2006, cette loi a fait l'objet d'une évaluation par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre du PAN.

Depuis plusieurs années déjà, des initiatives en matière de thérapie sur l'auteur d'actes de violence conjugale sont prises dans le cadre des mesures judiciaires alternatives. La Ministre de la justice a financé des projets mettant en place une thérapie pour l'auteur de violences. Il s'agit d'un travail à mener avec l'auteur afin de lui faire prendre conscience de la gravité de ses actes et de l'aider à trouver des solutions différentes comme réponse aux conflits.

Le niveau de pouvoir fédéral a financé des projets pilotes d'accompagnement des auteurs de violence non judiciairisés en 2004, 2005 et 2006. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a réalisé une évaluation de ces projets pilotes.

2.5. *Politique de lutte contre la violence menée au sein du Ministère de la défense*

En avril 2004, la Défense a diffusé officiellement sa politique contre la violence et le harcèlement. Cette politique met l'accent sur la prévention et a dès lors stimulé la mise en place d'une réelle structure de prévention. Elle prévoit également une procédure de plainte et de sanctions. Le développement d'une procédure informelle s'est d'ailleurs vu accorder une attention particulière. C'est dans le cadre de cette politique également qu'a été fondé le service d'inspection et de médiation, actif depuis 2003. Ce dernier dispose de compétences étendues et mobilise un large réseau de médiateurs. Il publie annuellement un rapport et une analyse des plaintes reçues, documents servant de base à d'éventuelles adaptations lorsque cela s'avère nécessaire.

La politique contre la violence et le harcèlement est également abordée pendant la formation de base du personnel et lors de l'entraînement annuel de tout le personnel.

3. Les demandeuses d'asile

3.1. Dispositions légales et pratiques appliquées aux demandeuses d'asile

La loi du 15 septembre 2006 modifiant la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers (doit encore être publiée au Moniteur belge) stipule que les actes de persécution au sens de l'article premier de la Convention de Genève peuvent notamment comprendre les formes de violences physiques ou mentales, y compris les violences sexuelles ou être des actes dirigés contre des personnes en raison de leur sexe ou contre des enfants. Cette nouvelle loi prévoit aussi que la notion de groupe social soit prise en considération dans le cadre de l'appréciation des motifs de persécution.

Les instances d'asile belges prêtent toujours une attention aux persécutions sur base de l'appartenance sexuelle, bien que celles-ci, en soi, ne résultent pas automatiquement en la reconnaissance de la qualité de réfugié(e). Aucune politique spécifique n'est appliquée systématiquement aux candidates réfugiées.

Toutefois, conformément à l'article 8, paragraphe 2, de l'arrêté royal du 11 juillet 2003¹¹, lorsqu'il y a des indications de persécutions liées au sexe, l'agent du service compétent de l'Office des étrangers (OE) vérifie si le demandeur n'a pas d'objection à être entendu par une personne d'un autre sexe que le sien, auquel cas, il est donné suite à sa demande. En vertu de l'article 11 de ce même arrêté, l'agent du service compétent prend aussi en compte les circonstances spécifiques qui concernent le demandeur d'asile et notamment son appartenance à un groupe vulnérable.

En vertu de l'article 13 de cet arrêté, une formation relative à l'audition des demandeurs d'asile et à la communication interculturelle, ainsi qu'une formation de base sur les besoins spécifiques des groupes vulnérables, sont données au personnel de l'Office des étrangers habilités à examiner les demandes d'asile. Des dispositions similaires sont prévues pour le personnel du Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides (CGRA) en vertu de l'arrêté royal du 11 juillet 2003¹².

Deux coordinatrices ont été désignées à l'Office des étrangers (dont une dans chaque groupe linguistique) pour examiner les demandes d'asile ayant trait à la problématique du genre et d'informer à ce sujet les autres membres du personnel de l'Office des étrangers. Ces deux coordinatrices, ont également suivi une formation sur les aspects médico-socioculturels des mutilations génitales qui a été assurée par la Présidente et la fondatrice du GAMS, qui a été organisée au Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides et ont également assisté à un exposé sur les crimes d'honneur. Ces coordinatrices participent aussi à des conférences relatives à la

¹¹ Arrêté royal du 11 juillet 2003 fixant certains éléments de la procédure à suivre par le service de l'Office des étrangers chargé de l'examen des demandes d'asile sur la base de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers (M. B. du 27 janvier 2004).

¹² Notamment les articles 3, par. 2; 4, par. 1; et 15 de l'arrêté royal du 11 juillet 2003 fixant la procédure devant le Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides ainsi que son fonctionnement (M. B. du 27 janvier 2004).

matière qu'elles traitent. Une nouvelle coordinatrice de la problématique du genre a été désignée le 18 juillet 2005 au Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides. Celle-ci est notamment chargée de la détermination et du suivi des directives de traitement spécifique des dossiers relatifs à la problématique du genre.

Les nouveaux agents en charge des dossiers reçoivent, au Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides, une *formation générale* dans laquelle figure au moins une étude de cas relative à une persécution liée au genre. Dans cette formation est incluse une formation spécifique au genre. À l'Office des étrangers, les nouveaux fonctionnaires et les interprètes reçoivent aussi une formation générale.

Une brochure intitulée *Demander l'asile en Belgique* est distribuée aux femmes demandeuses d'asile, dès l'introduction de la procédure au sein de l'Office des étrangers ainsi que dans les asbl, les organisations non gouvernementales ainsi que tout organisme impliqué dans la problématique de l'asile. Cette brochure est disponible en plusieurs langues ainsi que sur le Website de l'Office des étrangers « www.dofi.fgov.be ».

À l'Office des étrangers, les femmes sont, le plus souvent possible et selon les disponibilités, interrogées par des auditrices et leur interprète est toujours féminin, sauf s'il n'y a pas d'interprète féminin pour cette langue. Un questionnaire complémentaire relatif aux mutilations génitales féminines a été élaboré afin d'adapter l'audition à la problématique vécue par la candidate réfugiée.

Au Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides, un « focal point » a été mis en place pour les femmes. Ce focal point veille à ce que les informations récoltées par la cellule documentation à propos de la problématique des persécutions liées au genre, soient accessibles à tous; il assure le suivi de la jurisprudence, il est consulté lors de dossiers difficiles; il suit de près l'actualité portant sur la matière et prend part aux diverses conférences, groupes de travail et autres manifestations sur le sujet. Un questionnaire complémentaire relatif aux mutilations génitales féminines a été élaboré afin d'adapter l'audition à la problématique vécue par la candidate réfugiée.

En outre, l'agent traitant propose à la femme demandeuse d'asile, en cas de détection du besoin d'un accompagnement médical ou psychologique éventuel, de prendre contact avec des associations spécialisées en cette matière.

En matière de statistiques, le CGRA a récemment constitué une base de données spécifique à la problématique du genre.

Tableau 1
Nombre de demandes d’asile, nombre de reconnaissances et proportion du nombre de reconnaissances comme réfugié par le CGRA par rapport au nombre de demandes d’asile, par sexe, 1994-1999-2004¹³

<i>Année</i>	<i>Demandes</i>		<i>Reconnaissances</i>		<i>Proportion</i>	
	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
1994	4 227	10 078	711	776	16,8	7,7
1999	12 444	23 297	599	636	4,8	2,7
2004	5 089	9 760	1 117	1 160	21,9	11,9

Le tableau 1 montre le résultat des procédures d’asile. En 1994, 1999 et 2004, plus d’hommes que de femmes se sont vu attribuer le statut de réfugié. Cependant, en termes de pourcentages, les demandes d’asile des femmes sont reconnues nettement plus fréquemment que celles des hommes. En 2004 par exemple, une femme demandeuse d’asile sur cinq (21,9 %) a reçu le statut de réfugiée, pour un demandeur d’asile masculin sur 10 (11,9 %).

3.2. *Accueil des demandeuses d’asile*

Fedasil est l’agence fédérale pour l’accueil des demandeurs d’asile. Sa mission consiste à organiser un accueil flexible de qualité pour les demandeurs d’asile en Belgique. Bien que le nombre de demandes d’asile varie selon la situation internationale, changeante au niveau politique et économique, Fedasil assure, en collaboration avec un réseau de partenaires, une capacité d’accueil d’environ 15 500 places.

Lors de la première phase de la procédure actuelle de demande d’asile, les demandeurs d’asile ne reçoivent qu’une aide matérielle afin de pourvoir à leurs besoins fondamentaux. L’accueil a lieu soit dans de grands centres d’accueil soit dans des logements particuliers au caractère plus individuel. En plus du logement et de la nourriture, les demandeurs d’asile reçoivent un soutien social et administratif ainsi que des soins médicaux. Ils peuvent prendre part à un large éventail d’activités de loisirs, éducatives et sportives.

3.2.1. *Statistiques*

L’agence fédérale pour l’accueil des demandeurs d’asile recueille systématiquement des données statistiques diversifiées dans lesquelles le genre constitue une catégorie importante. À tout moment, on peut s’informer du nombre de femmes et d’hommes présents dans le réseau d’accueil ainsi que de l’évolution de leur présence. À un niveau individuel, on conserve les données concernant la procédure administrative, la nationalité, les dates d’arrivée et de départ, et la durée du séjour dans le réseau d’accueil. Cette collecte de données statistiques permet à Fedasil de tirer des conclusions à propos des facteurs significatifs pertinents pour l’implémentation de sa mission et de ses politiques d’accueil qui ont pour objectif

¹³ Source : CGRA (compilation SEIN), tableau issu de la brochure *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*, éd. 2006, publiée par l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, p. 24.

d'améliorer et d'accroître la qualité des conditions d'accueil des demandeurs d'asile, dont la prise de pouvoir des femmes et l'élimination de la discrimination font partie intégrante.

Actuellement, environ 38 % de la population totale du réseau d'accueil sont des femmes, dont 22 % sont adultes et 16 % mineures. La plupart de ces femmes sont accompagnées dans le réseau d'accueil par un époux ou des membres de leur famille, alors que 6 % sont des femmes célibataires et que moins d'1 % sont des filles mineures non accompagnées. Les filles non accompagnées constituent 28 % de tous les mineurs non accompagnés, considérés comme particulièrement vulnérables et recevant de ce fait des soins appropriés. Les mineurs non accompagnés résident pour environ deux semaines dans deux centres d'orientation et d'observation spécialement établis et ils sont ensuite transférés vers la structure d'accueil la plus adéquate. Les femmes enceintes sont considérées comme tout aussi vulnérables et elles sont elles aussi prises en charge en conséquence. Les dernières années, Fedasil a enregistré entre 320 et 400 naissances par an dans les structures d'accueil.

3.2.2. *Personnel*

Le personnel d'accueil a de plus en plus conscience des besoins des demandeuses d'asile. Il garantit leur bien-être et leur progrès de différentes façons. Les expériences et les pratiques sont échangées et les bonnes actions sont activement promues.

- Les travailleurs sociaux ainsi que les autres membres du personnel sont informés et formés spécifiquement par des organisations ayant de l'expérience en ce qui concerne les demandeuses d'asile. Des sessions d'information sont organisées sur des sujets précis particulièrement pertinents pour la problématique des demandeuses d'asile, comme par exemple la circoncision féminine et l'accès aux soins de santé.
- Une attention particulière est apportée à l'équilibre hommes-femmes dans le recrutement du personnel. Ceci n'est pas seulement motivé par les politiques de diversité ou d'équilibre hommes-femmes des ressources humaines, mais il s'agit également de garantir l'accès à un membre féminin du personnel à tout moment. Le centre d'accueil Fedasil de Saint-Trond a été nommé en 2005 en tant qu'entreprise la plus favorable aux femmes.
- Les assistantes sociales garantissent leur présence en soirée pour parler aux femmes qui ont tendance à être plus facilement disponibles à ce moment de la journée et moins inhibées lorsqu'on leur rend visite plutôt que lorsqu'elles doivent venir elles-mêmes dans le bureau de l'assistante sociale.
- Une attention particulière est apportée à l'accueil des femmes célibataires avec des enfants : l'assistante sociale explique la procédure de demande d'asile et le règlement d'ordre intérieur dans un environnement permettant l'interaction et la discussion.
- Des soins particuliers sont apportés afin que le personnel soit conscient des exigences institutionnelles imposant que toutes les personnes qui résident dans des structures d'accueil soient traitées de façon égale et respectueuse et que les discriminations de toutes sortes, raciale ou sexuelle, soient interdites.

- La violence domestique, les abus ou les mauvais traitements commis sur les femmes ne sont pas tolérés et l’auteur est sanctionné. Le personnel est encouragé à être attentif aux signes de violence domestique et à intervenir plutôt que d’attendre que les femmes se manifestent.
- Dans la mesure du possible, on s’efforce de mettre des traductrices à disposition des femmes lorsqu’elles se rendent dans des services sociaux ou médicaux.
- Lorsque c’est possible, on prend des dispositions pour assurer l’accès à des docteurs et des gynécologues féminins.

3.2.3. *Matériel et infrastructure*

- Dans un colis de marchandises standard mensuel, les femmes reçoivent des protections hygiéniques et des tampons. Du déodorant et des rasoirs sont fournis sur demande.
- Les femmes ont accès aux contraceptifs via les services médicaux des centres d’accueil.
- Les sanitaires pour femmes sont séparés de ceux des hommes.
- Des salles de jeux sont créées pour les femmes et leurs enfants.
- Dans certains centres, les femmes ont une pièce spécifique pour regarder la télévision.
- Dans les grands centres d’accueil, les femmes sont logées dans des ailes spécifiques qui leur sont réservées.
- Les femmes sont interrogées sur leurs besoins au niveau de l’infrastructure et du matériel et lorsque c’est possible, ces besoins sont satisfaits.
- Certains centres fournissent une pièce pour le repassage qui n’est accessible qu’aux femmes; pareillement, certains centres fournissent des potagers, des endroits réservés à la couture ou des salons exclusivement pour les femmes.

3.2.4. *Activités*

- Des groupes de discussion sont organisés spécifiquement et séparément pour les femmes, les hommes, les femmes avec d’autres immigrantes qui ne résident pas dans le réseau d’asile, les femmes seules qui partagent un dortoir ou pour les mères. L’objectif principal de ces groupes de discussion à part est de garantir la libre expression des sentiments et des expériences, sans intimidation ni stress, et de discuter et résoudre elles-mêmes des problèmes communs.
- Des informations spécifiques sont fournies séparément aux résidents : sur les maladies sexuellement transmissibles; sur les mauvais traitements, les abus et le recours légal; sur les soins de santé.
- Des activités spécifiques sont organisées pour les femmes, ou des horaires spécifiques, uniquement accessibles aux femmes sont fixés pour par exemple le fitness, les cyber cafés, le basket-ball, la natation, l’aérobic, les salons de thé, les ateliers et les cours de cuisine, la coiffure, le tricot, la fabrication de bijoux, le patchwork, le maquillage, etc., des visites de musées ou d’autres

événements culturels, de même que des activités en soirée, offrant aux femmes un large choix d'activités.

- Des formations visant plus particulièrement les femmes (couture, coiffure, etc.) sont dispensées et certains modules de cours sont réservés aux femmes.
- Des crèches sont organisées, soit à l'initiative du centre d'accueil, soit par les mères elles-mêmes.
- La participation et la collaboration du centre d'accueil à des événements régionaux comme la journée de la femme ou la journée des réfugiés sont garanties.
- Des soins médicaux personnalisés pour les femmes, les adolescents et les femmes enceintes sont fournis.
- Des informations spécifiques et des soins pour les jeunes mères et leurs enfants sont soit fournis par le centre d'accueil ou des instances externes, soit, alternativement, le savoir et les expériences sont échangés lors de groupes de discussion organisés spécialement dans ce but.
- Des activités d'échange avec des volontaires ou le voisinage impliquent souvent des repas multiculturels et font donc fortement appel aux résidentes.

3.2.5. Conclusion

L'élimination de la discrimination et le renforcement du pouvoir des femmes demande un effort continu. Fedasil s'efforce continuellement d'améliorer ses pratiques et son impact. Un projet de cadre légal actuellement en cours assure l'implémentation d'une directive européenne (2003/9/EC) établissant des standards minimum pour l'accueil des demandeurs d'asile. Lorsque la directive sera transposée en directives pratiques et en instructions à l'intention de tous les partenaires actifs dans l'accueil, une attention particulière sera accordée aux demandeuses d'asile et à leurs besoins spécifiques.

II. Entités fédérées

A. Région et communauté flamandes

1. La Méthode de coordination ouverte pour l'intégration

Depuis 2005, la composante horizontale (intégration) de la politique flamande d'égalité des chances est développée et appliquée d'une manière structurelle. C'est à cette fin qu'est utilisée la méthode de coordination ouverte.

À l'automne 2005, après la décision du Gouvernement d'utiliser la méthode de coordination ouverte comme méthode de travail, des pourparlers bilatéraux ont été engagés entre les acteurs de la politique flamande d'égalité des chances d'une part et les représentants des bureaux des différents ministères fonctionnels de l'autre. À l'occasion de ces dialogues, l'intégration de la notion d'égalité des chances dans les divers domaines de compétence a été discutée. Après cela, tous les ministres flamands ont proposé des objectifs stratégiques et opérationnels en matière d'égalité des chances et, en particulier, sur les questions d'égalité entre les sexes, d'orientation sexuelle et d'accessibilité physique. Ces propositions ont été

présentées dans un « mémorandum d'objectifs » qui a été adopté le 24 mars 2006 par la Commission ministérielle pour l'égalité des chances. Cette Commission a ensuite chargé les chefs de département d'établir une nouvelle Commission pour l'égalité des chances composée de représentants des treize domaines de politique générale.

Cette commission a tenu sa première réunion le 19 mai 2006. À cette date, il a été convenu que les membres de la Commission soumettraient des plans d'action pour leurs départements pour l'établissement d'objectifs agréés avant le 15 juillet 2006. Depuis lors, ces plans ont été examinés par la Cellule pour l'égalité des chances en Flandres, qui assure le secrétariat de la Commission.

Après cela, des pourparlers bilatéraux auront lieu entre un représentant de la Cellule pour l'égalité des chances en Flandres et les membres de la Commission afin d'examiner des suggestions susceptibles d'optimiser les plans d'action. Il s'agit de finaliser la rédaction des plans d'action au début de novembre. Ce jour marque le début officiel de l'application, encore qu'il convienne de souligner qu'un certain nombre des initiatives décrites dans les plans d'action sont déjà lancées.

La Commission pour l'égalité des chances se réunira deux fois par mois à partir de septembre 2006. Ces réunions seront l'occasion de procéder à des échanges sur les pratiques optimales, d'acquérir de nouvelles compétences en ce qui concerne les groupes cibles et les questions d'une importance cruciale pour le processus de coordination et de préparer et de définir les prochaines phases du processus (telles que la phase de présentation d'un rapport et la préparation de nouveaux objectifs et/ou plans d'action).

Les membres de la Commission doivent soumettre un rapport sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des plans d'action actuels d'ici au 15 juillet 2007. D'ici là, ils doivent également soumettre à la fois des plans d'action actualisés et de nouveaux plans d'action.

2. Recherche axée sur les politiques

Pour pouvoir appliquer une politique qui réponde aux besoins en constante évolution dans ce domaine, il est essentiel de disposer de données scientifiques sur l'égalité des chances. En effet, les objectifs de toute politique visant l'égalité des chances doivent être adaptés à la réalité sociale. La recherche scientifique permet de s'informer des conditions de vie des divers groupes cibles, des mécanismes de discrimination qui jouent effectivement un rôle important et des statistiques propres à étayer les cas observés de discrimination ou d'inégalité de chances à l'encontre de ces groupes. C'est pourquoi le développement de la recherche scientifique a été l'un des principaux instruments de la politique d'égalité des chances de ces 10 dernières années.

Depuis septembre 2001, deux nouvelles voies sont utilisées pour de nouveaux investissements dans la recherche scientifique. La création par le Gouvernement flamand de 13 centres de recherche sur les politiques s'est accompagné de celle d'un *Steunpunt Gelijkekansenbeleid* (Centre de recherche sur les politiques de promotion de l'égalité des chances) (ce qui signifie que l'égalité des chances est l'un des 13 domaines auxquels se consacre plus spécialement la recherche sur les politiques). Ce centre est financé par le Ministère flamand de l'éducation à hauteur d'un montant annuel de 619 733,81 euros (intégration), et bénéficie d'un

cofinancement « pour l'égalité des chances en Flandres » d'un montant annuel de 247 890 euros. En outre, un crédit de 124 000 euros a été alloué sur le budget 2006 pour une recherche ad hoc sur « l'égalité des chances en Flandres ».

2.1. *Centre de recherche sur les politiques d'égalité des chances*
Policy Research Centre for Equal Opportunities

2.1.1. *Recherche*¹⁴

À présent, certains des travaux de recherche entrepris depuis 2001 sont terminés. On trouvera ci-dessous un aperçu des travaux achevés durant cette période ainsi que des travaux de recherche en cours.

Aperçu :

- Travaux de recherche terminés en 2006 :
 - *Waar zijn al die kapsters naartoe? Positie van lagergeschoolde vrouwen op de arbeidsmarkt. (Où sont tous les coiffeurs? Situation des femmes ayant un faible niveau d'instruction sur le marché du travail)*

Chercheurs : Mertens, Tinne, Steegmans, Nico

Les femmes ayant un faible niveau d'instruction ont généralement suivi un cours dans les domaines des soins et du bien-être social; les professions de ce secteur sont d'un faible niveau. Les cours de coiffure sont très prisés des jeunes filles, mais la profession de coiffeuse est une voie bouchée. Celles qui obtiennent leur diplôme peuvent s'établir à leur compte. Autrement dit, cette profession offre bien des perspectives d'avenir sur le marché du travail. Toutefois, un certain nombre de ces diplômées n'ouvrent jamais leur propre salon et sont contraintes de le fermer peu de temps après l'ouverture. Qu'est-ce qui anime ces personnes? Des témoins privilégiés du secteur de l'éducation et des syndicats ont été interrogés et des groupes témoins ont été organisés avec des coiffeuses pour hommes et pour dames, de futures et d'anciennes coiffeuses.

- *De velvet triangle nader bekeken : netwerken, ideeën en strategieën binnen het Vlaamse gelijkheidslandschap van vrouwen- en holebibewegingen. (Pleins feux sur le Triangle de velours : réseaux, idées et stratégies dans le paysage flamand des mouvements gay et lesbiennes pour l'égalité des chances).*

Chercheurs : Godemont, Jozefien & Motmans, Joz

Le Triangle de velours est un concept théorique d'Alison Woodward (VUB) qui se réfère à l'interaction existante et/ou possible entre acteurs féminins du domaine des politiques et représentantes féminines de la société civile et des universitaires du domaine de l'égalité des chances entre les sexes. Il concerne une formule possible de Gouvernement informel et ouvert où la participation de la société civile serait essentielle. Le réseau, les idées et les stratégies du triangle de velours sont examinés de façon très détaillée à travers des entrevues approfondies et des groupes témoins d'acteurs et de représentants de la société civile appartenant à des organisations de femmes et d'organisations de gays, lesbiennes et bisexuels.

¹⁴ On trouvera la liste des publications 2002-2006 en annexe.

- Recherche en cours :
 - Genre et Technologie de l'information et de la communication. « Internet in het dagelijkse leven. Grenscondities van gelijke kansen in de netwerkmaatschappij ». Interim report in 2005. *Een virtuele illusie of reële kansen? Gender in de netwerkmaatschappij*. Chercheur : Laurence Claeys. (L'Internet dans la vie quotidienne : conditions limites de l'égalité des chances dans une société organisée en réseaux).
 - Combinaison des différents domaines de la vie. Rapport intérimaire 2006. *Roze wolk en zwarte sneeuw. Moederschapsrust bij zelfstandigen*. (Chercheur : Marjan Van Aerschot) (Nuages roses et neige noire : le congé de maternité pour les travailleuses indépendantes).

2.1.2. *Contacts avec la société civile*

Le Centre de recherche maintient de bons contacts avec la société civile, notamment en participant à des ateliers organisés par la société civile; en organisant des ateliers sur les indicateurs d'égalité entre les sexes auxquels la société civile est toujours invitée et participe toujours; en coopérant étroitement avec le centre de documentation « Rol en Samenleving » (Rôle et société); en coopérant avec Sophia et Amazone, ce qui permet au Centre de recherche d'acquérir des informations sur le mouvement féminin et de diffusion des informations sur ses activités et ses résultats; et en signant des accords de coopération avec différentes universités et centres de recherche sur les problèmes d'égalité entre les sexes, ce qui permet aux étudiants de fournir des informations au Centre de recherche et à ce dernier de présenter les résultats de travaux de recherche aux étudiants.

Dans le contexte « Genre et technologie de l'information et de la communication », il se produit une coopération et des échanges avec Atel, avec Digitale Ontmoetingen et avec d'autres initiatives de TIC lancées dans le cadre du mouvement des femmes.

Au niveau international, le Centre de recherche participe aux travaux du réseau Athena et d'AOIFE, organisations qui coordonnent et facilitent les études, la recherche et l'éducation sur l'égalité des sexes à l'échelon européen. À cet égard, il joue un rôle de premier plan dans un projet auquel participent des décideurs et des représentants de la société civile et de la recherche scientifique.

2.1.3. *Approche intégrée*

Les femmes figurent (comme objet de recherche) dans toutes les cellules du Centre de recherche. Elles font également l'objet de discussions dans les travaux de recherche ci-dessous effectués par des cellules qui se concentrent principalement sur les groupes cibles des personnes âgées, des immigrants et des gays, lesbiennes et bisexuels.

Les membres du Cedaw trouveront de plus amples informations sur les activités du Centre de recherche flamand sur les politiques de promotion de l'égalité des chances sur le site de ce centre (également en anglais) www.steunpuntgelijkekansen.be.

2.2. Recherche sur les besoins des femmes d'origine étrangère vivant en situation de pauvreté

La politique flamande de promotion de l'égalité des chances s'efforce de pénétrer les stratégies de survie, les conditions de vie et les besoins des femmes d'origine étrangère qui vivent en situation de pauvreté, car il règne un état de pauvreté indicible parmi les femmes turques et marocaines qui, souvent à la suite d'un divorce, se retrouvent livrées à elles-mêmes. C'est face à cette constatation qu'un contrat a été annoncé en septembre 2006 pour l'exécution d'une étude qui doit être terminée d'ici au 15 juillet 2008.

3. Coopération avec les ONG

La société civile est un important partenaire pour l'élaboration d'une politique efficace de promotion de l'égalité des chances. Elle fait fonction de point de contact pour les groupes cibles, non pas seulement pour signaler les cas de discrimination et les goulets d'étranglement mais aussi pour façonner et aider à diffuser la politique d'égalité de chances. C'est pourquoi il est essentiel d'appuyer la société civile dans la mise en œuvre de cette politiques, notamment par le biais de subventions (dons).

Ces dernières années, ce dialogue et cet appui ont pris un tour plus structurel avec la l'octroi de subventions « nominatives » par le mouvement pour l'égalité des chances en Flandres à plusieurs organisations (ONG) dont les objectifs favorisent la politique d'égalité des chances en Flandres. Pour donner plus de poids à cet appui, un certain nombre d'engagements sont pris chaque année avec les organisations bénéficiaires de ces subventions. Ces engagements prévoient des efforts supplémentaires pour favoriser l'évolution de ces organisations.

Les organisations suivantes ont reçu de telles subventions « nominatives » :

- Nederlandstalige Vrouwenraad vzw (Conseil des femmes flamandes), <http://www.vrouwenraad.be>

Le Vrouwenraad est une organisation parapluie qui regroupe diverses organisations de femmes de diverses obédiences philosophiques et idéologiques. Elle compte des organisations professionnelles ainsi que des groupements féminins rattachés aux partis politiques et des associations socioculturelles et autonomes. Elle formule des opinions, publie des brochures et des rapports et s'efforce d'inscrire les idées qui y sont exprimées dans divers programmes politiques par des actions de démarchage.

Subvention accordée en 2006 : 421 000 euros.

- Documentatiecentrum Rol en Samenleving (Rosa) vzw (Centre de documentation « Rôle et société »), <http://www.rosadoc.be>

Depuis 1978, le Documentatiecentrum RoSa recueille et diffuse des informations et une documentation sur la situation des femmes dans la société. Cette organisation a son siège à la Vlaamse Gelijkekanshuis (Maison flamande pour l'égalité des chances) où elle administre, entre autres, une vaste bibliothèque. RoSa est le plus grand centre documentation de la Belgique pour les femmes. Ce centre publie régulièrement des bulletins et participe activement au projet Athena de l'UE avec le Centre de recherche sur les politiques d'égalité des chances et le Centre pour l'égalité des chances en Flandres. Les membres du CEDAW pourront trouver de plus amples

informations sur la politique d'égalité des chances en Flandres sur le site Web de langue anglaise du centre de documentation.

Subvention accordée en 2006 : 466 000 euros.

- Gynaika vzw, <http://www.gynaika.be>

VZW Gynaika concentre son action sur les femmes artistes depuis 1994. Il le fait d'une part d'un point de vue culturel/historique et d'autre part, il milite en faveur de l'octroi aux femmes artistes d'aujourd'hui des mêmes chances d'épanouissement qu'à leurs homologues masculins. Gynaika tient une base de données (ouverte à quiconque) qui contient des informations sur des centaines de femmes artistes, et organise régulièrement des activités.

Subvention accordée en 2006 : 124 000 euros.

- Vrouwen Overleg Komitee (VOK) vzw (Comité consultatif de femmes), <http://www.vrouwendag.be>

Le VOK, institution féministe et pluraliste, organise des activités, appuie des initiatives, interroge les décideurs et suscite une sensibilisation à l'émancipation des femmes. Ce comité est également connu comme initiateur de la Journée annuelle des femmes, célébrée le 11 novembre.

Subvention accordée en 2006 : 50 000 euros.

- Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen (SAMV) vzw (Centre pour jeunes filles et femmes immigrantes), <http://www.samv.be>

Le SAMV s'efforce de promouvoir l'émancipation et la participation des jeunes filles et des femmes immigrantes en leur assurant la visibilité dans la société multiculturelle et en se concentrant sur leurs besoins particuliers. À cette fin, il coopère étroitement avec les associations de jeunes filles et de femmes immigrantes.

Subvention accordée en 2006 : 98 000 euros.

Outre ce financement structurel, des dons sont alloués à différents projets émanant d'organisation féminines.

4. Réseau de coordonnateurs provinciaux

Pendant la période sur laquelle porte cet examen, l'établissement de réseaux avec des responsables de l'égalité des chances des provinces et des villes flamandes s'est poursuivi. Ces réunions ont pour but de faciliter les échanges d'informations, de traiter de thèmes d'intérêt commun et de promouvoir la consultation et la coopération, notamment pour de nouveaux projets.

Les responsables locaux de l'égalité des chances constituent également un important moyen de diffusion d'informations et de documentation sur la politique flamande d'égalité des chances. Ils sont importants en particulier pour la concrétisation de divers aspects du plan d'action intitulé « diversité dans la prise de décisions » (voir art. 7 ci-dessous). Les femmes sont un important groupe témoin de ces actions, mais elles ne sont pas le seul. D'autres groupes et sous-groupes sous-représentés font également parti des ces « groupes témoins ».

5. Femmes immigrantes

Aujourd'hui, les immigrantes se heurtent à des problèmes sociaux dans différents secteurs de la société. Elles forment un sous-groupe prioritaire pour ce qui est de la politique d'égalité des chances. La politique flamande d'égalité des chances vise à appuyer à la fois l'émancipation interne et externe des immigrantes. L'émancipation interne est l'émancipation de l'immigrante au sein de sa communauté ethnique/culturelle. Son émancipation externe se réfère à ses rapports avec la société flamande. Durant la première année du présent gouvernement, les responsables flamands de la politique d'égalité des chances ont engagé un dialogue exploratoire avec le groupe cible lui-même lors de plusieurs entretiens informels avec divers groupes d'immigrantes.

Les résultats de ces entretiens ont été présentés à la fin de 2005 sous forme d'images et de texte accessible sur un calendrier 2006 illustrant le cadre social dans lequel vivent ces immigrantes. Mille cinq cents exemplaires de ce calendrier ont été distribués.

Cette initiative s'est poursuivie au printemps de 2006 avec la création d'un groupe de réflexion sur les immigrantes. Ce groupe est composé de femmes qui, du fait de leurs origines ethniques/culturelles et/ou de leurs contacts professionnels avec des immigrantes, ont les compétences nécessaires pour traduire les idées nouvelles en actions et pour analyser les mesures appliquées. Ainsi, la politique d'égalité des chances peut répondre aux besoins réels du groupe cible et bénéficier d'un soutien suffisant.

Les besoins identifiés des immigrantes seront débattus avec les ministres flamands compétents selon la méthode de la coordination ouverte.

6. Initiative de formation « Steunpunt Internationaal Privaatrecht » (Centre de droit international privé)

Comme il a été indiqué précédemment, la politique d'égalité des chances nécessite une approche des immigrantes qui porte à la fois sur leur sexe et sur leur appartenance ethnique. C'est pourquoi cette politique a adopté une approche à deux voies pour ce groupe cible, à savoir d'une part, une politique d'inclusion et, de l'autre, une politique spécifique chaque fois qu'il convient.

Le fait qu'il est judicieux d'appliquer une politique spécifique à l'égard des immigrantes, notamment en ce qui concerne le droit international privé, est clairement démontré par la Commission pour un dialogue interculturel, créée le 23 février 2004 par le Gouvernement fédéral. En effet, les immigrantes sont déchirées notamment par des conflits juridiques entre le droit familial international, les traités internationaux signés par la Belgique et certaines valeurs fondamentales de notre société. La situation incertaine de certaines de ces femmes rend leur statut juridique encore plus précaire. Après tout, il est difficile aux femmes d'affirmer leurs droits si elles ne les connaissent pas et/ou si ces droits ne sont pas reconnus par leur propre contexte culturel et social et si elles ne peuvent obtenir d'informations à ce sujet d'aucune autorité.

Le Steunpunt Internationaal Privaatrecht a commencé ses activités le 1^{er} décembre 2005, dans le cadre du Vlaams Minderhedencentrum (Centre flamand pour les minorités). C'est un projet pilote qui a été lancé à l'initiative du ministre fédéral pour l'égalité des chances en coopération avec les régions. Le droit

international privé est le secteur du droit dont relèvent les règles qui servent à déterminer quel droit national s'appliquent aux personnes d'une autre nationalité que celle du pays où elles résident. Il détermine notamment le droit national applicable si des personnes d'une nationalité différente se marient ou divorcent dans un autre pays que celui de leur nationalité. Par conséquent, pour pouvoir apporter à une personne d'origine étrangère une aide juridique dans une situation concrète, il faut connaître le droit international privé belge ainsi que le droit étranger applicable.

Le Centre a pour principal but d'apporter une aide juridique à quiconque en fait la demande. Le groupe cible est composé en premier lieu des parties directement en cause, à savoir les femmes d'origine étrangère et les femmes de nationalité étrangère ainsi que les services intermédiaires qui ont à connaître de ce problème. Le Centre doit également organiser une formation pour les personnes chargées de traiter de cette question professionnellement (avocats, magistrats, fonctionnaires du service de l'enregistrement des naissances, des décès et des mariages, conseillers juridiques chargés de l'aide juridique et spécialistes des secteurs de l'aide sociale et des minorités), afin qu'elles puissent dispenser l'aide juridique voulue à ce groupe cible.

La politique flamande d'égalité des chances permet d'appuyer financièrement cette initiative de formation, conjointement avec le ministre flamand responsable de l'intégration civique et le Secrétaire d'État de Bruxelles à l'égalité des chances.

7. L'Annuaire de l'égalité entre les sexes

Au début de 2006, il a été décidé d'intégrer quatre publications qui étaient (en partie) inspirées par la politique flamande d'égalité des chances. Il s'agissait d'abord du « Jaarboek Gelijke Kansen » (Annuaire de l'égalité des chances), publication annuelle du Centre de recherche sur les politiques d'égalité des chances. La deuxième publication était le « Genderzakboekje » (Carnet de l'égalité entre les sexes), publié depuis quelques années, et qui contient des statistiques sur la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail. La troisième est une publication produite dans le cadre de la procédure de coordination ouverte, destinée à suivre les progrès annuels. Enfin, les responsables flamands de l'égalité des chances ont fait effectuer un essai pour expliquer l'écart entre les sexes au niveau des carrières. Le titre de la publication résultant de cette intégration est le « Vlaams Genderjaarboek » (Annuaire flamand de l'égalité entre les sexes).

L'édition 2006 du Vlaams Genderjaarboek porte sur les inégalités de salaire et de carrière entre hommes et femmes. Il s'articule en quatre parties. La première partie offre des statistiques sur les hommes et les femmes dans un certain nombre de secteurs de la vie sociale qui sont inextricablement liés au marché du travail. La deuxième partie contient des chiffres sur le sujet particulier des hommes et des femmes à la fin de leur carrière. La première partie est produite par le Steunpunt Gelijkekansenbeleid, et la deuxième, par le Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming (Centre pour l'emploi, le travail et la formation). La troisième partie est également produite par le Steunpunt Gelijkekansenbeleid et porte sur la façon dont la notion d'égalité des chances se concrétise dans les différents secteurs de la politique flamande. Elle part d'objectifs qui ont été soumis par les différents secteurs de la politique selon la méthode de la coordination ouverte. La quatrième partie est un essai du professeur Luc Sels qui traite l'écart au niveau des carrières de l'objectif de l'égalité entre les sexes.

Le premier Vlaamse Genderjaarboek sera publié en décembre 2006. Cet ouvrage sera publié annuellement. En 2007, il portera sur les inégalités entre hommes et femmes aux niveaux des salaires et des carrières.

B. Communauté française

1. Une cellule spécialisée

Pour promouvoir une dynamique d'égalité des chances dans les matières qui sont de sa compétence, la Communauté française Wallonie-Bruxelles dispose d'une Direction spécialisée. La *Direction de l'égalité des chances* dépend directement du Secrétariat général du Ministère de la Communauté française et de la Ministre-Présidente du Gouvernement de la Communauté française en charge de l'égalité des chances.

Ses missions sont de :

- Promouvoir et impulser une dynamique d'égalité des chances dans les matières qui sont de la compétence de la Communauté française;
- Être un lieu de ressources ouvert à l'échange, la réflexion et la création;
- Informer le secteur associatif, être à son écoute, l'aider et le soutenir dans ses recherches et démarches;
- Initier des expériences novatrices au service d'une politique concrète de l'égalité des chances, notamment par le développement d'outils, en Communauté française.

Ainsi, la Direction de l'égalité des chances du Ministère de la Communauté française travaille la question de l'égalité femmes/hommes dans le cadre des compétences de la Communauté française. Il s'agit des matières personnalisables telles que les différents niveaux et types d'enseignement, l'éducation, la recherche scientifique, la culture (la musique, la danse, les arts de la scène, l'éducation permanente, les centres culturels, les arts des lettres, le patrimoine culturel, etc.), la promotion à la santé, le sport, la jeunesse, l'aide à la jeunesse, l'audiovisuel et les médias.

2. Partenariats et soutien de la société civile

La Direction de l'égalité des chances développe différentes activités propres (campagnes de sensibilisation, élaboration et diffusion d'outils pédagogiques, remise d'avis spécifiques sur la question de la prise en compte de la dimension de genre, accords bilatéraux au niveau international, etc.) et travaille en collaboration ou en coordination avec le milieu associatif, des universités et/ou d'autres niveaux de pouvoir.

Elle soutient différents réseaux d'associations féminines et/ou féministes (par exemple en matière de lutte contre la violence entre partenaires et en matière d'intégration de la dimension de genre dans le système éducatif) dont elle relaie les revendications auprès du pouvoir politique. Le secteur associatif est associé à la préparation des campagnes de sensibilisation par leur participation active aux groupes de travail préparatoires.

Elle finance et/ou cofinance aussi différents projets émanant du secteur associatif. De 2002 à 2005 inclus, 140 projets ont ainsi été financés (budget annuel moyen octroyé en subventions : 400 000 euros).

D'autre part, au sein du Ministère de la Communauté française, le *Service de l'éducation permanente* développe deux types d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes :

1) Le subventionnement structurel des associations actives sur des matières et des enjeux « femmes ». Ces associations subventionnées, dont l'objet social est l'égalité entre les femmes et les hommes, sont régies par le décret du 17 juillet 2003.

La promotion et la protection des droits fondamentaux, ainsi que les questions d'émancipation sont également au centre des actions d'éducation permanente.

Ces objectifs sont explicitement énoncés dans l'article premier du décret 2003. Ce décret a pour objectif " le développement de l'action associative dans le champ de l'éducation permanente visant l'analyse critique de la société, la stimulation d'initiatives démocratiques et collectives, le développement de la citoyenneté active et l'exercice des droits sociaux, culturels, environnementaux et économiques dans une perspective d'émancipation individuelle et collective des publics en privilégiant la participation active des publics visés et l'expression culturelle. Cet objet est assuré par le soutien aux associations qui ont pour objectif de favoriser et de développer; principalement chez les adultes :

- a) Une prise de conscience et une connaissance critique des réalités de la société;
- b) Des capacités d'analyse, de choix, d'action et d'évaluation;
- c) Des attitudes de responsabilité et de participation active à la vie sociale, économique, culturelle et politique.

La démarche des associations visées s'inscrit dans une perspective d'égalité et de progrès social, en vue de construire une société plus juste, plus démocratique et plus solidaire qui favorise la rencontre entre les cultures par le développement d'une citoyenneté active et critique et de la démocratie culturelle.

En 2003, 2004 et 2005, on compte 67 associations reconnues en éducation permanente, actives sur des enjeux « femmes » et ayant bénéficié d'un subventionnement structurel. Plusieurs associations parmi celles reconnues le sont sur une spécificité quant à leur objet social, formulé en termes de lutte contre les violences faites aux femmes.

2) Le subventionnement ponctuel des projets extraordinaires des associations qui organisent un événement ou une activité centrée sur les femmes. Le soutien aux projets ponctuels visant l'égalité des femmes et des hommes est régi par la circulaire du 15 mai 2001, relative aux subventions de projets ponctuels d'éducation permanente et de créativité.

À titre d'exemple, en 2004, 38 750 euros accordés dans le cadre du soutien aux projets ponctuels des associations sur des enjeux « femmes » concernaient 11 projets, qui sont majoritairement liés à des associations de femmes immigrées ou à des activités les ciblant. En juin 2005, la liste des projets ponctuels retenus couvre 23 projets, dont 50 % touchent les femmes immigrées.

3. Politique de recherche¹⁵

Depuis 2002, la Direction de l'égalité des chances a mené plusieurs recherches :

- Maladies infantiles et garde d'enfants malades : une source d'inégalités hommes-femme? (2003);
- Newtonia – Accès des jeunes femmes aux études universitaires scientifiques et techniques (2002);
- Newtonia 2 – Promotion de l'accès des jeunes femmes aux études universitaires en Sciences et en Sciences appliquées (2003);
- Recherche sur la question du mariage forcé « Le mariage : un choix pour la vie? Une enquête sur les aspirations et attentes des jeunes envers le mariage » (2004);
- Étude sur l'intégration par les jeunes des stéréotypes sexistes véhiculés par les médias (2006).

Depuis décembre 2006, une étude qualitative et quantitative sur la violence dans les relations amoureuses des jeunes est en cours.

Par ailleurs, la Direction de l'égalité des chances publie chaque année, depuis 2001, un rapport d'activités dans lequel elle reprend : ses priorités, missions, activités, perspectives de travail, ainsi que l'ensemble des recherches et projets de la société civile financés sur ses crédits.

Publications du Ministère de la Communauté française :

- Faits et Gestes n° 6 : « La garde des enfants malades : une inégalité femmes/hommes », 2002;
- Faits et Gestes n° 7 : « *Les filles et les carrières scientifiques et techniques* », 2002;
- Faits et Gestes n° 12 : « *Les études et les carrières scientifiques au féminin* », 2004;
- Faits et Gestes n° 15 : « *Mariage choisi, mariage subi : quels enjeux pour les jeunes?* », 2004;
- Faits et Gestes n° 22 : « *Les jeunes face au sexisme à la télévision* », 2006;
- « *Ensemble ... offrons un avenir à l'égalité* », document de sensibilisation à destination des enseignant-e-s et futur-e-s enseignant-e-s, avril 2003;
- Manuel pédagogique « *Femmes/Hommes dans le monde* » destiné aux 12-15 ans, mars 2004;
- « *Je t'aime, la violence nuit gravement à l'amour* », outil de prévention et de sensibilisation des jeunes à la violence dans les relations amoureuses, destiné aux 15-24 ans, 2004.

¹⁵ Vous trouverez la liste des publications de la Direction de l'égalité des chances en annexe.

4. Politique locale d'égalité des chances

Dans le cadre de l'activité du *réseau de coordinatrices provinciales*, la Communauté française intervient dans le cofinancement des salaires et frais de fonctionnement des coordinateur-trice-s provinciaux-ales, actifs-ves au sein d'une coordination provinciale (placée sous la tutelle de la Députation permanente) et dans le soutien aux projets introduits dans le cadre des appels à projets annuels lancés aux associations de terrain par l'intermédiaire des coordinateur-trice-s.

Dans le respect de leurs compétences respectives, les différents partenaires (État fédéral, Communauté, Région) s'engagent à poursuivre et à coordonner leur politique locale d'égalité entre les femmes et les hommes de la manière suivante :

- 1) En soutenant dans chaque province francophone une coordination provinciale (composée de deux coordinatrices temps plein);
- 2) En lançant annuellement un appel à projets dont l'objectif est de soutenir des projets pilotes dans le domaine de la politique d'égalité entre femmes et hommes sur le plan local dans les 5 provinces francophones;
- 3) En veillant à assurer une cohérence dans les projets relevant du volet socioéconomique coordonnés par les Coordinations provinciales.

5. Une politique spécifique : la lutte contre les violences à l'égard des femmes en Communauté française

Pour rappel, les compétences des Communautés en matière de lutte contre la violence conjugale portent principalement sur la prévention.

Le *Plan national de lutte contre la violence à l'égard des femmes*, lancé en novembre 2001, a impliqué à différents niveaux l'État fédéral, les Régions et les Communautés. À ce stade, il n'était pas proposé de renforcer le dispositif législatif, mais de mieux exploiter les outils existants.

Le *Programme d'action gouvernemental pour la promotion de l'égalité femmes-hommes, de l'interculturalité et de l'inclusion sociale*, adopté le 25 février 2005, manifeste la volonté du Gouvernement de la Communauté française de faire de la lutte contre les violences faites aux femmes une priorité politique.

En particulier, le Programme d'action prévoit que la Communauté française contribuera activement à la mise en œuvre du Plan d'action national (PAN) contre les violences conjugales 2004-2007. Compte tenu de ses compétences, les trois axes possibles d'intervention de la Communauté française dans le cadre du Plan d'action national contre les violences conjugales sont la sensibilisation, la formation et la prévention.

Objectif 1 : sensibilisation

- Campagne de sensibilisation et d'information, en direction des jeunes, à la violence dans les relations amoureuses, diffusée prioritairement dans les écoles, les centres sportifs, culturels et de jeunes.
- Campagne gouvernementale de sensibilisation aux violences conjugales à destination du grand public.

- Information des professionnels des médias sur la question de la violence entre partenaires afin de permettre à ceux-ci de traiter la question de manière adéquate, de freiner la reproduction des stéréotypes en la matière et de véhiculer une image positive des femmes et des hommes.
- *Sensibilisation des jeunes au phénomène de la violence entre partenaires dans le cadre de l'éducation sexuelle et affective.*
- Création et diffusion auprès des enseignant-e-s d'un répertoire des outils de sensibilisation disponibles en Communauté française.
- *Organisation d'une table ronde sur la violence entre partenaires chez les jeunes.*
- *Sensibilisation des jeunes auteurs de violence dans le cadre de l'Aide à la jeunesse.*

Objectif 2 : formation

- Formation initiale des enseignant-e-s à l'égalité femmes-hommes/former les futur-e-s enseignant-e-s aux concepts de l'égalité femmes-hommes et aux stéréotypes sexistes.
- Formation continue des enseignant-e-s et du personnel d'encadrement sur le genre.
- Formation continue des agent-e-s PMS à l'égalité femmes-hommes et aux stéréotypes sexistes.
- Intégration dans les formations violence/gestion de conflit proposées par l'IFC¹⁶ de la notion d'égalité filles-garçons.

Objectif 3 : prévention

- Intégration de la dimension de genre dans le processus de labellisation des manuels scolaires et documentaires (y compris sur les supports CD-Rom).
- Intégration de la question des violences sexistes dans les lignes directrices pour les publicitaires afin d'aider les créateurs à concevoir des messages publicitaires véhiculant une image positive des femmes et des hommes.
- Création d'un prix annuel, décerné conjointement par la Communauté française et les professionnels, à une publicité et un programme audiovisuel ou radiophonique ayant contribué à modifier les représentations traditionnelles des rôles masculin et féminin et promu le principe de l'égalité entre les sexes.
- Développer la sensibilisation à l'égard des femmes et des hommes au sein de l'Administration de la Communauté française et des cabinets y afférents.

Trois ans après la publication de la brochure *Violences dans les relations amoureuses*, la Direction de l'égalité des chances a lancé en novembre 2004¹⁷ une *nouvelle campagne de sensibilisation et de prévention* à la violence entre

¹⁶ Institut de la formation en cours de carrière.

¹⁷ Campagne lancée dans le cadre de la Journée internationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes, le 25 novembre 2004, et la Journée nationale de lutte contre les violences contre les femmes en Belgique, le 11 novembre 2004.

partenaires, en particulier chez les jeunes. Cette deuxième campagne, intitulée « *Je t'aime. La violence nuit gravement à l'amour* », a été enrichie des apports de l'évaluation de la première et des commentaires émis par les associations de terrain réunies en groupe de travail¹⁸ en vue de la rédaction du texte de la brochure.

Destinée à un public âgé de 15 à 25 ans, et abordant le sujet encore largement tabou de la violence verbale, psychologique, physique et sexuelle dans les relations amoureuses chez les jeunes, cette campagne s'adresse tant à la victime et l'agresseur qu'à leur entourage.

Elle vise plusieurs objectifs :

- Permettre aux jeunes de reconnaître les signes de violences psychologiques, physiques et sexuelles dans leurs relations amoureuses et dans celles de leur entourage;
- Donner aux jeunes victimes ou aux témoins de ces violences les conseils, les adresses et les numéros de téléphone où obtenir de l'aide;
- Combattre et déconstruire les stéréotypes et les mythes qui entourent les relations amoureuses et la violence.

D'autre part, la Communauté française a développé *différents partenariats* avec le milieu associatif :

- « Réseau belge francophone pour l'élimination des violences entre partenaires » (REV);
- Amnesty International lors de sa campagne nationale et internationale sur le thème « Mettre fin à la violence contre les femmes » portant sur la violence dans la famille, dans le milieu social et la violence perpétrée par l'État;
- L'association Solidarité femmes dans le cadre de son projet de « Prévention des violences faites aux femmes : formation des futurs enseignant-e-s à une éducation non sexiste » mené dans le cadre du Programme DAPHNE;

En outre, la Communauté française a soutenu différentes actions menées sur la question des *mutilations génitales* féminines (colloque, outils pédagogique destiné à sensibiliser plus particulièrement les jeunes, etc.).

D'autre part, afin de lutter contre la violence à l'égard des femmes l'Office de la naissance et de l'enfance (ONE)¹⁹ a :

- Mis en place une cellule « Harcèlement moral et sexuel sur les lieux de travail »;
- Placé des affiches de sensibilisation sur la violence à l'égard des femmes dans les locaux de consultations médicales pour enfants;

¹⁸ Les associations suivantes ont fait partie du groupe de travail : Centre Femmes et société, Centre de prévention des violences conjugales et familiales, Collectif contre les violences familiales et l'exclusion, Solidarité femmes et refuge pour femmes battues, Garance, Magenta, Praxis, Campagne Ruban blanc.

¹⁹ L'Office de la naissance et de l'enfance (ONE) est un service public de la Communauté française. Sa mission consiste à assurer – dans le respect des législations en vigueur et selon la mission opérationnelle visée – l'agrément, le subventionnement, l'organisation, l'accompagnement, le contrôle et l'évaluation de l'accueil de l'enfant de moins de 12 ans en dehors de son milieu familial.

- Édité des brochures de sensibilisation sur la violence à l'égard des femmes et les a mises à disposition auprès des utilisateurs des services de l'ONE.

Au niveau audiovisuel, suite à l'invitation du Gouvernement de la Communauté française à rendre un avis et des recommandations sur le traitement de l'information sur les cas de violences perpétrés à l'encontre des femmes, le Collège d'avis du CSA²⁰ a intégré cette question dans son avis du 4 juillet 2006 intitulé « *Égalité, multiculturalité et inclusion sociale – Présence et représentation des femmes dans les services de radiodiffusion* » (voir le texte intégral de l'avis sur le site Internet du CSA à l'adresse http://www.csa.be/AVIS/ca_avis.asp) en recommandant aux éditeurs de services et aux autres acteurs de la chaîne de valeur audiovisuelle diverses mesures en matière de traitement journalistique des cas de violence à l'égard des femmes, y compris la violence entre partenaires.

Au sein des *institutions publiques de protection de la jeunesse*, différentes mesures ont été prises ou sont mises en œuvre pour assurer les droits et libertés des femmes et notamment par rapport à la violence :

- Depuis l'année 2002, la mixité a été introduite parmi les équipes éducatives des instituts publics de protection de la jeunesse (IPPJ). Il est à noter que cette mixité existe depuis plusieurs décennies au sein des équipes de direction et des équipes psycho-médico-sociales (PMS);
- Dans le cadre de la prévention de la violence au sein des IPPJ, la Direction générale de l'aide à la jeunesse (DGAJ) a passé une convention avec le Service d'intervention psychologique et sociale urgente (SISU). Le personnel féminin et les jeunes filles placées, notamment, qui sont victimes de violences verbales, physiques ou morales ont la possibilité de faire appel à ce service de la Croix-Rouge de Belgique;
- Les institutions mettent en place des séances d'éducation affective et sexuelle. Ces séances sont prises en charge par des services de planning familial;
- La DGAJ a commandé des études et met en place des formations sur les abuseurs sexuels afin d'assurer une prise en charge plus adéquate des mineurs qui sont confiés aux IPPJ et ainsi éviter les récidives;

Enfin, il faut rappeler que les jeunes placés bénéficient de l'assistance de conseillers religieux ou moraux qui dispensent également un enseignement où traditionnellement ces thèmes sont abordés.

C. Région wallonne

1. Pauvreté

Dans la mesure où en Wallonie, le pourcentage de risque de pauvreté s'élève à 18 % pour les femmes, tandis qu'il est de 12 % de pour les hommes, on peut considérer que les mesures prises afin de favoriser l'accès de personnes économiquement précarisées au droit de mener une vie conforme à la dignité humaine contribuent d'une certaine façon à réduire les discriminations à l'égard des femmes.

²⁰ Le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) participe à l'élaboration de la réglementation du secteur audiovisuel, vérifie l'application de celle-ci et au besoin sanctionne les infractions.

Ainsi, les allocations de déménagement et de loyer (ADEL) qui consistent en une aide financière accordée aux personnes quittant une situation de sans-abri ou un logement insalubre pour un logement salubre, sont accordées majoritairement à des femmes. D'autres exemples sont les mesures prises dans le domaine de l'énergie, en particulier la subvention aux ménages à revenus modestes (notamment les familles monoparentales, dont le parent est souvent féminin) pour la promotion de l'utilisation rationnelle de l'énergie, des économies d'énergie et des énergies renouvelables et la fourniture garantie d'un minimum d'électricité et de gaz à des catégories de personnes défavorisées.

2. Lutte contre les violences à l'égard des femmes

Les compétences de la Région wallonne en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes portent essentiellement sur les fonctions de protection et de réparation.

Le décret du 12 février 2004 relatif à l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement des personnes en difficultés sociales permet l'agrément et le subventionnement de treize maisons maternelles et de deux refuges pour femmes victimes de violences conjugales. En outre, des allocations de déménagement et de loyer (ADEL) sont aussi accordées pour faciliter le logement des victimes.

La Région wallonne finance également un centre d'accueil pour victimes de violences conjugales au sein d'un hôpital ainsi que diverses initiatives publiques ou privées visant à accompagner les victimes ou à sensibiliser les pouvoirs publics et la société civile à la nécessité de lutter contre ces violences. Les services d'aide aux justiciables de la Région wallonne apportent un soutien administratif et moral aux victimes.

La Région wallonne participe activement au Plan d'action national de lutte contre les violences conjugales, notamment par le cofinancement de la prise en charge thérapeutique des auteurs de violence et des coordinations provinciales de l'égalité des chances.

Au sein du FOREM, un dispositif de prévention et de protection des travailleurs et des travailleuses en matière de violence, harcèlement moral et harcèlement sexuel au travail a été établi. Il consiste en l'insertion, dans le nouveau règlement de travail du FOREM (applicable au 1^{er} janvier 2006) d'une instruction relative à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail incluant :

- Une déclaration de principe;
- Les définitions et le cadre légal;
- La déclaration de politique de prévention et de protection;
- La description du dispositif mis en place;
- La description de la procédure à suivre par les membres du personnel et les stagiaires qui s'estiment victimes de violence ou de harcèlement de la part d'autres membres du personnel ou stagiaires (interne) ou de la part d'autres personnes (externe);
- Un ordinogramme des procédures de traitement des plaintes des membres du personnel (interne);
- La description des procédures disciplinaires et des sanctions;

- Les adresses utiles;
- Les coordonnées et adresses de contact des personnes d'écoute;
- La description de la documentation disponible.

L'ensemble de la procédure est accessible, pour tous les membres du personnel, sur l'intranet du FOREM.

3. Femmes migrantes

Le décret du 4 juillet 1996 relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère organise l'agrément de sept centres régionaux. Il prévoit également le subventionnement d'initiatives locales de développement social.

Dans ce cadre, la Région wallonne soutient de nombreuses actions d'émancipation sociale visant les femmes immigrées, principalement issues de milieux populaires. Ces actions visent à permettre aux femmes concernées d'acquiescer les conditions minimales pour entamer un parcours d'insertion socioprofessionnelle au moyen de l'apprentissage du français en tant que langue étrangère et d'une connaissance socioculturelle suffisante de leur milieu d'accueil. Environ 150 initiatives sont subventionnées annuellement.

D. Région de Bruxelles-Capitale

1. Données factuelles

Les déclarations gouvernementales bruxelloises mettent l'accent depuis plusieurs années sur l'égalité et le processus est allé crescendo sous cette législation²¹. Afin de favoriser l'implantation du mainstreaming de genre la Région s'est dotée de plusieurs mécanismes.

Le Ministère compte plusieurs services responsables de cette matière tant sur le plan interne qu'externe.

La Direction des ressources humaines et de l'égalité des chances dispose d'une cellule chargée de promouvoir l'égalité et la diversité au sein du ministère. En interne plusieurs actions de formation de sensibilisation et de communication sont proposées chaque année au personnel, notamment des informations de nature légale.

Le Ministère applique l'arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les services publics. Dans ce cadre, une fonctionnaire chargée de l'égalité des chances a été désignée, un rapport analytique comprenant des données sexuées relatives au personnel, un plan d'action d'égalité des chances est réalisé régulièrement, une commission interne d'accompagnement a été mise en place.

La cellule apporte un soutien financier aux associations qui développent des projets dans la matière. Une fonctionnaire chargée de la coordination de la lutte contre la violence conjugale y travaille à la participation bruxelloise au plan fédéral de lutte contre les violences conjugales 2004-2007.

²¹ Déclaration gouvernementale de 2004 : « La Région veillera à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes à travers l'ensemble de ses politiques ».

En application des recommandations issues de la conférence de Pékin, la cellule dresse un état des lieux des initiatives entreprises dans le cadre des objectifs de la conférence. Au sein de l'Administration des pouvoirs locaux une cellule de coordination responsable de la promotion de l'égalité hommes/femmes au niveau municipal est en place depuis 2001. Dans une optique de mainstreaming, cette cellule est active au sein de l'administration régionale afin d'assurer la prise en compte du genre dans les politiques mises en œuvre dans le cadre de la tutelle sur les pouvoirs locaux. Dans ce cadre des cours et formations au droit de l'égalité entre hommes et femmes ont été proposés aux fonctionnaires locaux et régionaux sans interruption depuis 2002 afin de permettre la diffusion des dispositions légales nationales et internationales, y compris la Convention CEDAW. Le programme est toujours en cours.

En 2005, la Région a compté un total de 590 000 euros dans son budget pour le poste « Dépense générale de l'Administration de l'égalité des chances ». L'augmentation de ce budget est la conséquence logique de la volonté politique qui s'est exprimée dans la déclaration gouvernementale de 2004. On peut remarquer cependant la confusion entretenue par le terme « égalité des chances », terme polysémique s'il en est. Disposer de structures différenciées à ce propos, et pouvoir disposer de budgets établis dans une optique de gender budgeting, améliorerait la lisibilité de la politique d'égalité et particulièrement des publics visés.

2. Actes législatifs

Une ordonnance relative à l'élaboration par le Gouvernement d'un rapport annuel d'évaluation de la politique gouvernementale d'égalité entre les femmes et les hommes, a été adoptée le 20 avril 2006²². L'ordonnance prévoit le dépôt annuellement par le gouvernement bruxellois d'un compte rendu du suivi des objectifs de Pékin dans ses politiques (objectifs stratégiques, moyens financiers, évaluation, etc.). Ce rapport est déposé au parlement régional.

Plusieurs chartes pour l'égalité ont été promues au niveau bruxellois, particulièrement au niveau municipal.

La « Charte pour les femmes de Bruxelles » en décembre 2005 et qui incite à ce que les femmes soient associées et engagées à participer activement à la vie publique locale, à s'efforcer d'atteindre une représentation paritaire dans les communes, à disposer d'un échevinat de l'égalité dotés de moyens humains et financiers suffisants.

La charte du CCRE « Charte pour l'égalité des chances femmes/hommes dans la vie locale » ensuite qui met l'accent non seulement sur la participation des femmes à la vie politique et publique, mais aussi sur le rôle, en matière d'égalité, des municipalités en tant qu'employeur et prestataire de biens et services. Ces chartes ont été adoptées par plusieurs communes bruxelloises.

Il s'agit cependant d'engagements de nature générale, d'instruments non contraignants et non chiffrés dont l'évaluation se révèle difficile. Leur application est dépourvue de tout moyen de contrainte.

En matière de harcèlement moral et sexuel, depuis l'adoption de la loi du 11 juin 2002, la Région a organisé plusieurs formations relatives à la protection des

²² M. B. du 9 mai 2006.

travailleurs contre la violence au travail en mettant l'accent sur le genre pour les fonctionnaires communaux.

En outre, la Région participe depuis 2002, via la coordination régionale de lutte contre la violence, à la coordination du plan fédéral de lutte contre la violence conjugale. La coordination mise sur pied à cet égard met en contact les services de secours de première ligne et coordonne le plan régional en favorisant des actions de sensibilisation et de prévention.

Au niveau de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale²³, le décret relatif aux services d'aide, d'une part aux victimes et à leurs proches et d'autre part aux prévenus et condamnés en liberté, aux ex-détenus et à leurs proches, permet outre une reconnaissance des services généralistes qui traitent tous les types d'infractions une reconnaissance de services spécifiques à certains types d'infraction. Sont ainsi visés deux services en attente d'agrément, l'un pour les victimes et auteurs de viols, l'autre pour les victimes et auteurs de violences conjugales.

Le décret relatif aux maisons d'accueil offre un accueil aux personnes sans domicile. Une attention particulière est accordée aux femmes et aux familles. Ainsi une maison reçoit les femmes (avec leurs enfants) victimes de violences conjugales, d'autres maisons s'adressent spécifiquement aux (jeunes) femmes enceintes, les accueillant durant la grossesse et les premiers soins de leur maternité. Outre l'accueil, ces maisons sont chargées d'aider leurs bénéficiaires à acquérir ou retrouver leur autonomie.

E. Communauté germanophone

L'asbl Prisma, financée par la Communauté germanophone, organise le fonctionnement du Centre de guidance (Frauenberatung) et d'une Maison de refuge (Frauenfluchthaus) pour femmes en difficulté.

1. Accueil de femmes en difficulté

1.1. Centre de guidance

Le centre de guidance pour femmes en difficulté poursuit les objectifs suivants :

- Être à l'écoute et soutien des femmes qui ont connu des situations de violence sexuelle, de violence physique et/ou psychique;
- Élaborer des solutions pour des situations de relations extrêmement difficiles;
- Soutenir les femmes dans des situations de divorce ou de séparation;
- Soutenir les femmes confrontées à la mort, le deuil, la perte ou une maladie;
- Soutenir les femmes en situation de crise, qui sont à la recherche d'un changement de leur situation de vie;
- Mener des campagnes d'information et de sensibilisation.

²³ La Commission communautaire commune règle et gère les matières communautaires communes aux deux communautés (francophone et flamande) de la Région.

1.2. *Maison de refuge*

La maison de refuge héberge les femmes et leurs enfants lorsque la situation l'impose.

Durant l'année 2005, 16 femmes et 15 enfants ont été hébergés dans la maison de refuge.

En 2005, 226 femmes ont consulté l'asbl Prisma (179 femmes pour entretien individuel; 33 femmes pour des informations juridiques et 14 femmes pour suivre une thérapie bien spécifique).

Au niveau de l'âge, une augmentation est à constater pour la tranche d'âge en dessous de 25 ans et en dessus de 50 ans.

2. **Accueil des demandeurs d'asile**

Le Bureau d'asile de la Croix-Rouge de la Communauté germanophone s'occupe de demandeurs d'asile, réfugiés politiques, migrants et étrangers connaissant toute sorte de difficultés, personnes défavorisées (ceci en application de la Convention de Genève), et tout particulièrement des femmes, soit allochtones, soit autochtones.

Un nouveau projet qui sera lancé en janvier 2007 intitulé « Frauenerzählcafé », a pour objectif d'améliorer les contacts sociaux entre les femmes, étendre le « network » et abolir toute sorte de préjugés, d'angoisse et de méconnaissance via la mise en place d'un lieu de rencontre pour femmes étrangères et belges.

Article 4

I. Niveau fédéral

1. Au sein de la Fonction publique fédérale

L'arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services publics est applicable à de nombreux services publics, notamment aux services publics fédéraux (SPF), établissements scientifiques, et organismes d'intérêt public (OIP). Il oblige chaque service public à mener des actions qui remédient aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes au moyen de plans d'égalité de chances.

Ce plan contient notamment une description des situations qu'il convient de corriger et une description des actions positives envisagées. Il désigne des responsables de l'exécution de ces actions positives et les modalités relatives à l'évaluation périodique et finale du plan. Cet agent est déchargé partiellement, en fonction de l'effectif de l'institution, pour effectuer cette tâche. En outre, dans chaque service public, une commission interne d'accompagnement est créée pour émettre un avis sur le plan d'égalité des chances, pour évaluer les actions positives et pour exercer un contrôle sur la mise en œuvre des actions positives.

La mise en œuvre des actions positives dans le secteur public fédéral a cependant connu une évolution importante depuis la publication de l'arrêté royal du

27 février 1990²⁴ portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services publics et plus particulièrement depuis que le Gouvernement fédéral s'applique à intégrer la perspective de genre dans l'ensemble des politiques menées.

Le système mis en place par l'arrêté susvisé a fait l'objet d'une évaluation qui a conclu à l'opportunité d'intégrer les mesures prises au titre d'actions positives pour le personnel de la fonction publique fédérale dans la politique de gestion du personnel mise en place sous l'autorité du Ministre de la fonction publique. Plus précisément, cette intégration s'est faite par le biais de l'introduction d'un volet égalité hommes-femmes dans le projet « Diversité » mis en œuvre au sein de la fonction publique fédérale. Ce projet est décrit en détail dans la contribution relative à l'article 2 de la Convention.

Le 26 octobre 2004, un événement national sur la diversité dans les services publics, mis sur pied par le SPF Personnel et Organisation, a permis aux représentants de l'ensemble des départements fédéraux, mais également régionaux et communautaires, de promouvoir des actions et autres bonnes pratiques inspiratrices, en matière de diversité dans les services publics.

En 2005, une cellule diversité permanente a donc vu le jour au sein du SPF P&O, dans le cadre du Plan d'action Diversité lancé mi-février par le Ministre de la fonction publique. Un réseau de personnes de contact, pour chaque département fédéral, est constitué, en tant que relais d'actions de sensibilisation.

Dans un souci d'efficacité, le réseau des fonctionnaires « actions positives » des services publics fédéraux a ainsi été intégré au réseau des fonctionnaires accompagnant le projet diversité. Au cours d'une réunion organisée le 3 mai 2005, les membres du réseau ont été informés du nouveau « projet diversité », et, pour les membres de ce réseau ne faisant pas partie d'un SPF ou d'un organisme public fédéral, des informations relatives aux initiatives menées par le réseau de coordination provinciale ainsi que par les communautés. Ces informations ont été diffusées avec la collaboration des services concernés pour permettre aux membres du réseau « actions positives » non repris par le « réseau diversité » de se joindre aux initiatives développées à leur niveau de pouvoir.

1.1. *Le « Plan d'action 2005-2007 pour valoriser la diversité »*

Le « Plan d'action 2005-2007 pour valoriser la diversité » vise trois groupes cibles : les personnes avec un handicap, les personnes d'origine étrangère, et les femmes dans les fonctions où elles sont sous-représentées.

Ce plan propose des actions spécifiques à l'égard des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées, incluant l'incitation des femmes à postuler pour des fonctions techniques ou de management, une recherche active de femmes pouvant être membre des jurys de sélection, la vérification des biais de genre à la présélection des managers chez Selor et la fixation d'un objectif chiffré d'un tiers de femmes aux fonctions sous mandat. Le taux de femmes dans les fonctions de management augmente lentement et atteint 14,3 % en juillet 2006.

²⁴ Arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services publics, M. B. du 8 mars 1990.

Une campagne de communication « Femmes au Top » a été menée pour encourager les femmes à se porter candidates à des fonctions de management au sein de l'administration. La campagne a d'abord été menée en interne, avec une lettre envoyée en mai 2005 à toutes les femmes fonctionnaires de niveau A et la diffusion d'affiches dotées de miroirs avec le message « *Une future femme au top? Il suffit d'y croire pour la voir!* ». Dans une seconde phase, la campagne a également été menée en externe avec des annonces parues dans des périodiques. Suite à cette campagne, on a pu observer une première tendance positive. La proportion d'inscriptions de femmes aux sélections pour les fonctions supérieures et les fonctions d'encadrement, après la campagne interne, a augmenté en moyenne de 2 %, en passant de 33 % à 35 % de femmes candidates au total pour la « quatrième vague » (clôturée en septembre 2005, chiffres pour les candidats internes et externes. La proportion de candidatures féminines a augmenté durant la dernière vague (décembre 2005), c'est-à-dire après la campagne externe, pour atteindre un total de 42 %. Il va sans dire que les efforts pour encourager les candidatures féminines devront être et seront poursuivis.

Une grande importance est également accordée à la sensibilisation des fonctionnaires et de leurs managers sur les possibles biais de genre ainsi qu'à la promotion de la neutralité en termes de genre (descriptions de fonction neutres, rédaction d'offres d'emploi neutres en termes de genre, etc.).

L'équilibre vie privée/vie professionnelle est quant à lui pris en compte via un projet pilote sur la problématique des réunions tardives et/ou peu efficaces et à travers la mise en œuvre de projet-pilotes de télétravail. La cellule diversité, qui a été créée pour assurer le suivi du plan d'action, se charge de mettre en œuvre les mesures mentionnées ci-dessus.

2. Dans le domaine de la prise de décision politique

L'adoption de mesures spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre hommes et femmes ont été prises à tous les niveaux de pouvoir (niveau fédéral – entités fédérées) pour renforcer la participation des femmes à la prise de décision politique.

Ces mesures législatives et leur impact sur la présence des femmes au sein des institutions politiques belges sont présentés à l'article 7 du présent rapport.

3. Pour stimuler la prise du congé de paternité

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a développé depuis 2002, une campagne d'information et de sensibilisation au congé de paternité. Un dépliant établi en quatre langues, a été diffusé à l'attention des futurs pères par de très nombreux canaux dont les communes et sur des sites internet. Pour la sensibilisation du monde du travail (employeurs publics et privés, syndicats), un outil d'animation théâtrale a été développé et est également disponible en deux langues sur vidéo et DVD.

Un état des lieux de la transposition du congé de paternité par les pouvoirs locaux a été réalisé et a montré la nécessité de rester proactif en la matière.

4. La Charte des hommes qui s'engagent dans la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes

À l'occasion d'un séminaire organisé le 8 mars 2006, le Ministre fédéral en charge de l'égalité des chances a proposé à la signature des hommes une charte qui s'adresse à eux de manière spécifique afin qu'ils s'engagent activement dans la réalisation de l'égalité. La charte est accessible sur le site de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

II. Entités fédérées

Communauté française

Un décret visant la représentation des sexes au sein des fédérations et associations sportives (minimum de 20 % de femmes dans les organes de gestion) a été adopté le 20 juin 2002. En date du 31 décembre 2004, 24 fédérations soit 37,5 % satisfaisaient à la condition de représentation des femmes au sein de leur Conseil d'administration.

Aussi, le Gouvernement de la Communauté française a adopté, le 17 juillet 2002, un décret visant à promouvoir la participation équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs.

Ce décret prévoit notamment que :

- Au moins un homme et une femme doivent être présentés comme candidat-e-s aux mandats effectifs et suppléants des organes consultatifs;
- Les organes consultatifs doivent comporter au minimum 35 % de membres de chaque sexe;
- Le Gouvernement soumet tous les deux ans au Conseil de la Communauté française une évaluation du présent décret.

Afin d'intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans l'élaboration des dispositions législatives, des politiques et des programmes et projets d'intérêt général, un module spécifique sur l'égalité des chances a été intégré dans le plan de formation 2006-2007 de l'École d'administration publique.

Article 5

I. Niveau fédéral

1. L'image des femmes et des hommes

1.1. Dans la publicité

Afin d'améliorer la lutte contre les stéréotypes de genre, le Sénat de Belgique a adopté le 15 février 2006, une résolution relative à l'image des femmes et des hommes dans la publicité. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et la Commission de la publicité du Jury d'éthique publicitaire sont interpellés dans le cadre de cette résolution afin d'analyser et de faire étudier le thème et de mettre en œuvre des actions spécifiques, chacun dans le domaine de leurs compétences.

1.2. *Le projet Electronica*

En 2000, suite au Sommet de Lisbonne, l'État fédéral s'est engagé à favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux technologies de l'information et de la communication. Dans ce cadre, la Direction de l'égalité des chances du Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale a mené, en cofinancement avec le Fonds social européen, un projet sur ce thème. Ce projet, nommé Electronica, a permis l'élaboration et la réalisation d'une campagne de sensibilisation du grand public; de quatre outils de sensibilisation et de déconstruction des stéréotypes quant à l'accès des femmes et des hommes aux métiers et aux formations aux technologies de l'information et de la communication; d'une étude qualitative sur les difficultés rencontrées par les étudiant-e-s dans le choix des études et des métiers des technologies de l'information et de la communication. Ce projet mené avec des partenaires institutionnels et associatifs a été clôturé fin 2003.

2. **Les « États généraux des familles »**

À l'initiative des Secrétaires d'État aux familles et aux personnes handicapées qui se sont succédé pendant la période couverte par le rapport, des « États généraux des familles » ont été organisés entre 2004 et 2006, réunissant les acteurs institutionnels fédéraux, communautaires et régionaux, ainsi que les acteurs de terrain, qui avaient pour objectif de « Comprendre et mieux soutenir la famille, dans tous ses États ». Le rapport relatif à ces États généraux contenant des recommandations sera diffusé dans le courant de l'année 2007 et un site portail www.lesfamilles.be poursuit le travail d'information et de diffusion des résultats.

3. **Lutte contre certains comportements socioculturels, stéréotypes et préjugés au sein du Ministère de la défense**

Au sein du Ministère de la défense, dans le cadre de l'exécution du plan stratégique de diversité, des mesures ont été prises dans les domaines de la formation et du recrutement afin d'éliminer certains comportements socioculturels, stéréotypes et préjugés.

3.1. *Théâtre de diversité*

En 2006, un théâtre de diversité est organisé lors de la formation de base des militaires. Le but est de sensibiliser les militaires à l'existence des pensées stéréotypes et aux préjugés en général. Quelques méthodes destinées à faire face aux problèmes engendrés par les préjugés ou stéréotypes sont également abordées lors des séances du théâtre de diversité.

3.2. *Formation sur la diversité*

En plus des théâtres de diversité accessibles aux militaires durant leur formation de base, la Défense a également voulu offrir des possibilités de formation à tous les militaires, dont certaines sont plus ciblées.

Les séminaires ouverts sont, comme leur nom l'indique, ouverts à tous les militaires. L'objectif du séminaire ouvert concernant la diversité est de faire connaissance avec le thème de la diversité dans tous ses aspects : origine ethnique, genre, âge, etc., et de sensibiliser les participants à la richesse de la diversité, mais

aussi aux problèmes qu'ils peuvent rencontrer. Les participants apprennent également à vivre la diversité au lieu de travail.

La formation des médiateurs locaux de la défense contient également un module « diversité ». Dans ce module les phénomènes tels que stéréotypes et préjugés sont abordés plus en profondeur.

3.3. *Joint Individual Common Core Skills (JICCS) dans le domaine normes et valeurs*

Les JICCS sont les attitudes et compétences de base dont tout militaire doit faire montre. « Le respect des autres » (dans leur diversité y compris) en fait partie. Un deuxième thème des JICCS concerne la violence et l'harcèlement (voir également art. 3). La politique contre la traite des êtres humains sera aussi intégrée dans les JICCS.

3.4. *Création d'une image*

La Défense veut clairement montrer que les femmes y ont pleinement leur place, au même titre que les hommes à tous les postes existant. Lors des campagnes de recrutement, des pubs apparaissent également dans les hebdomadaires qui ciblent un public féminin. Signalons aussi que le porte-parole de la défense est une femme.

II. Entités fédérées

A. Région et communauté flamandes

1. **Rompre avec le rôle traditionnel par la politique verticale du Ministre flamand chargé de l'égalité des chances**

Il y a un écart entre ce qui a déjà été légalement accompli du point de vue de l'égalité des chances entre hommes et femmes et ce qui a été réalisé ou accepté sur le plan social. Malgré les énormes progrès accomplis depuis l'avènement du mouvement de libération des femmes, les chances entre hommes et femmes ne sont toujours pas égales dans divers domaines de la vie en commun. De plus, il importe de ne pas souligner seulement les différences entre les sexes, mais aussi les différences entre les femmes elles-mêmes. Il y a des caractéristiques et des mécanismes propres à chaque sexe qui font que certains groupes donnés de jeunes filles et de femmes restent en arrière des points de vue du niveau d'instruction et du niveau professionnel ainsi que du point de vue socioculturel et de celui de la participation politique. Tel est le cas, entre autres, parmi les mères célibataires, les femmes âgées et les femmes et jeunes filles immigrantes. Enfin, le discours sur l'égalité des chances a tendance à réduire trop facilement le champ du problème à la recherche « des mêmes possibilités pour les hommes et les femmes ». Les hommes aussi sont victimes de préjugés et d'inégalités de chances qui les empêchent de s'épanouir. C'est pourquoi la lutte contre les stéréotypes à propos des hommes et la discrimination qui en résulte est un important souci du présent gouvernement.

2. Campagne à travers les médias sur l'égalité des chances et les rôles de chacun sur le lieu de travail et au sein de la famille

Dans le cadre des activités thématiques concernant l'intégration de la dimension hommes-femmes (cinquième priorité du Fonds social européen), la politique flamande d'égalité des chances a entrepris de lancer une campagne pour faire connaître les produits conçus au titre de la Cinquième priorité du FSE tant du grand public que des intéressés. En coopération avec le Ministre flamand du travail, un nouvel appel a été lancé aux entreprises, aux partenaires sociaux et aux organisations de la société civile pour qu'ils conçoivent des projets pilotes novateurs à l'égard de ces problèmes dans le cadre du plan d'action stratégique pour l'égalité des chances entre hommes et femmes.

La politique flamande d'égalité des chances veut inscrire la combinaison travail et famille à l'ordre du jour d'une manière nouvelle et moderne au moyen d'une vaste campagne à travers les médias. Des discussions dans les écoles flamandes viseront à encourager les jeunes à réfléchir sur l'égalité des chances et les rôles des uns et des autres. Un tel échange d'idées est également encouragé chez les immigrants. Plusieurs médias, tels que la radio et la télévision, seront utilisés pour cette campagne, qui sera également lancée sur un site Web et dans diverses publications spécifiques.

3. Département de la culture, de la jeunesse, des sports et des médias

La politique de personnel du Département de la culture, de la jeunesse, des sports et des médias applique des mesures d'application générale qui tendent à attirer les femmes et à leur permettre de conserver leurs postes (congé parental, horaires souples, utilisation de termes non sexospécifiques dans les procédures de recrutement, les descriptions de poste et la gestion de nouvelles compétences, etc.). Par exemple, certains membres du personnel de la Direction flamande des sports ont suivi de nouveaux stages sur le thème de la politique de personnel consciente de la dimension hommes-femmes (2005) et de l'équilibre entre les sexes (2002).

4. Violence physique de la part du partenaire intime

En 2006, les Centres d'aide sociale des Flandres se sont vu adjoindre 14 postes à plein temps pour combattre plus efficacement le problème de la violence envers le partenaire intime. Cela représente un investissement annuel de 664 548 euros.

Il s'agit de guider étroitement toutes les parties en cause vers une coexistence nouvelle ou meilleure, exempte de violence, avec la collaboration de la police, des bureaux de procureurs, des tribunaux et d'autres services de santé et d'aide sociale.

Cette approche est conforme à la circulaire conjointe du Ministre de la justice et du Collège de procureurs sur la violence envers le partenaire intime et cadre avec le Plan national d'action contre la violence infligée au partenaire intime.

B. Communauté française

Le Programme d'action gouvernemental pour la promotion de l'égalité femmes-hommes, de l'interculturalité et de l'inclusion sociale prévoit de mener une réflexion entre le Gouvernement de la Communauté française, le Conseil supérieur

de l'audiovisuel (CSA), et les professionnels des médias et de la publicité en vue de traiter la question des *stéréotypes sexistes dans les médias*.

Un état des lieux préalable des mécanismes existants en la matière, et un repérage des bonnes pratiques mises en œuvre dans les états membres de l'Union européenne, ont été réalisés par la Direction de l'égalité des chances afin de fonder la concertation entre ces différents acteurs.

On retrouve ainsi en Communauté française, plusieurs textes se rapportant à la dignité humaine, à la violence et/ou à la protection des mineurs; il s'agit :

- Du décret sur la radiodiffusion;
- Du contrat de gestion de la RTBF (radio et télévision belges francophones);
- Du Code de déontologie signé par les chaînes de la Communauté française;
- Du Code d'éthique de la publicité;
- Du Code d'éthique de la publicité audiovisuelle à destination des enfants.

D'autre part, en décembre 2005, la Direction de l'égalité des chances a entamé une étude sur l'intégration par les jeunes des stéréotypes sexistes véhiculés par les médias. Les objectifs de cette étude, qui a été menée jusqu'en décembre 2006 par une équipe de l'Université de Liège, visent à :

- Analyser dans quelle mesure les médias véhiculent des stéréotypes sexistes;
- Analyser dans quelle mesure les médias influencent la perception et l'intégration, par les jeunes en particulier, de ces stéréotypes sexistes, et leurs effets sur la représentation des deux sexes auprès des jeunes;
- Proposer des pistes, le cas échéant, pour réduire l'influence de ces stéréotypes auprès des jeunes, et pour assurer une représentation égalitaire des deux sexes véhiculés par les médias.

Le Programme d'action annonce également la création d'un *prix annuel*, décerné conjointement par la Communauté française et les professionnels, à une publicité et à un programme, audiovisuel ou radiophonique, ayant contribué à modifier les représentations traditionnelles des rôles masculin et féminin et promu le principe d'égalité des sexes. Afin de préparer la base à la création du prix, un partenariat a été mis en œuvre entre la Direction de l'égalité des chances et le Service de l'audiovisuel de la Communauté française.

L'avis du Collège d'avis du CSA (Conseil supérieur de l'audiovisuel) susmentionné développe également le thème de *l'image et de la représentation des femmes dans les médias* et aboutit à diverses recommandations faites par le Collège d'avis aux éditeurs de services et aux autres acteurs de la chaîne de valeur audiovisuelle. Le Collège en appelle à une vigilance à l'égard de la circulation des stéréotypes sexistes et à une meilleure représentation de la diversité des rôles et des fonctions des hommes et des femmes, et ce dans les journaux radiodiffusés, les programmes coproduits ou commandés, les programmes pour enfants, les clips vidéos et les séries télévisées. Le Collège d'avis y encourage également le secteur de la production publicitaire et de la formation à être vigilants sur les questions de l'image des femmes et de genre en général.

Le Collège prévoit dans cet avis différents outils permettant notamment d'évaluer la présence et la représentation des femmes dans les services de radiodiffusion.

Par ailleurs, la recommandation sur la protection des mineurs du Collège d'autorisation et de contrôle du CSA (voir site Internet du CSA, à l'adresse : http://www.csa.be/AVIS/cac_recommandations.asp), adoptée le 21 juin 2006, fait notamment le point sur la jurisprudence du CSA en matière de protection des mineurs et d'application de la signalétique en ce qui concerne la violence et le sexe dans les services de radiodiffusion.

Afin de *lutter contre les stéréotypes liés au sexe et de favoriser l'éducation familiale*, l'Office de la naissance et de l'enfance (ONE) a une mission générale d'accompagnement de l'enfant dans et en relation avec son milieu familial et son environnement social. Il a également pour mission de mener des actions de soutien à la parentalité et de promotion de la santé. Cette nouvelle manière d'appréhender les missions de l'Office, qui est définie dans le décret du 17 juillet 2002 portant réforme de l'ONE, le confirme dans son rôle d'organisme ayant en charge l'ensemble de la protection maternelle et infantile.

Ces missions l'amènent à agréer, à évaluer et à soutenir des consultations prénatales et des consultations pour enfants créées à l'initiative d'un comité de bénévoles, pouvant lui-même être une émanation du monde associatif ou des pouvoirs locaux. L'Office organise également des consultations périodiques ainsi que des tournées de cars sanitaires desservant les zones rurales.

Les séances de consultation sont tenues par des gynécologues et des sages-femmes dans les consultations prénatales et par des médecins généralistes recyclés ou par des pédiatres dans les consultations pour enfants, les consultations périodiques ou les cars sanitaires. L'Office collabore avec plus de 1 000 médecins. Plus de 750 travailleurs médico-sociaux (TMS), qu'ils soient infirmiers ou assistants sociaux, assistent les médecins et assurent un soutien aux familles à l'occasion des séances de consultation, dans le cadre de permanences ou à l'occasion de visites à domicile.

Ces services sont offerts gratuitement par l'Office à toutes les familles qui souhaitent en bénéficier et ne revêtent aucun caractère obligatoire ou contraignant. En 2005, 12 530 futures mamans s'étaient nouvellement inscrites dans les consultations prénatales, 51 608 bébés avaient été nouvellement inscrits dans les consultations pour enfants et 137 975 enfants de 0 à 6 ans y étaient inscrits.

En 2004, une réforme du secteur a été mise en œuvre. Après l'information du terrain, l'année 2005 a permis d'approfondir la réflexion sur le terrain au sein des équipes de consultation. Elle a été également l'occasion de concrétiser certains aspects de la réforme (amélioration des locaux, programme annuel d'activité, fusion des consultations, etc.). Une évaluation de cette réforme a eu lieu début 2006. Celle-ci s'est avérée positive sur beaucoup d'aspects. Une nouvelle évaluation de la mise en œuvre de cette réforme sera effectuée en 2006 sur l'évolution des problèmes en suspens (informatisation des équipes, notamment), sur l'état des coordinations qui se déroulent sur le terrain et sur les rentrées des projets santé-parentalité. Ces projets concernent des actions qui ont pour but d'améliorer la promotion de la santé et la prévention médico-sociale de l'enfant, quels que soient son sexe, sa position économique et sociale, sa culture, ainsi que le soutien à la parentalité. Elles

impliquent les différents acteurs de la Petite enfance, qu'ils appartiennent ou collaborent avec l'ONE. Elles ont toutes comme préoccupation principale l'enfant et sa famille, situés sur le territoire de la Communauté française. Ces actions restent complémentaires par rapport à celles qui continuent à être exercées dans la mission d'accompagnement dont l'Office est entre autre chargé (dépistage visuel précoce et dépistage auditif, consultations prénatales, consultations périodiques, consultations pour enfant, etc.).

En matière sportive²⁵, physiologiquement, l'égalité de genre n'existe pas. Il convient cependant de travailler sur l'accessibilité de chacun à l'activité sportive. L'initiation de projets et la mise sur pied de politiques d'actions destinées à encourager la participation des femmes à tous les niveaux de la pratique sportive doit être envisagée et entreprise.

À côté des athlètes féminines et des conditions ou difficultés de leur pratique, il faut également veiller à la présence des femmes parmi les dirigeants de clubs et de fédérations sportives, les arbitres et juges, les journalistes, les membres des diverses commissions d'avis, etc.

Les actions suivantes ont ainsi été menées en Communauté française :

- L'accès des fillettes et jeunes filles à la presque totalité des stages sportifs organisés en internat/externat est largement favorisé, puisque la plupart des stages sont mixtes ou féminins. Ce libre accès annihile certains stéréotypes et élimine en partie les pratiques coutumières;
- Afin de développer le sport féminin et de sensibiliser les femmes de tous âges, la Communauté française maintient et développe des activités sportives et/ou de loisirs de type Sport pour tous, Sport famille, Sport scolaire, Programmes de développements sportifs, Été jeunes, etc.;
- Le sport féminin intéresse modérément les médias et sponsors, sauf lorsque celui-ci compte des athlètes de tout haut niveau (cf. le tennis et l'athlétisme). Dans ses visuels promotionnels, la D. G. du sport veille à intégrer et à diffuser des images de mixité ou de femmes sportives, etc.;
- Lancement de l'opération Chèque sport depuis le 1^{er} août 2005. Cette initiative, vise à favoriser l'intégration, l'affiliation et la participation des jeunes de 6 à 18 ans fragilisés socioéconomiquement, dans les structures sportives en Communauté française;
- Une récolte de données statistiques concernant la fréquentation des stages, les actions du service Sport pour tous et les affiliations au sein des fédérations et associations sportives reconnues, est opérée annuellement.

Au niveau de l'*enseignement*, les différentes commissions des outils d'évaluation en Communauté française veillent à promouvoir une image non stéréotypée de la femme à travers la production d'outils d'évaluation, notamment en bannissant les stéréotypes sexistes de toutes leurs productions. De même, suite au

²⁵ L'Institut national de l'éducation physique et des sports (Ineps) fondé en 1955 est devenu l'Adeps depuis 1964. Devenue en 1983 l'une des six directions générales du Ministère de la Communauté française, la D. G. du sport reprend les attributions dévolues anciennement à l'Adeps. L'Adeps participe à la promotion, au développement et à l'animation d'un nombre toujours croissant d'activités sportives.

décret relatif à l'agrément et à la diffusion de manuels scolaires et d'autres outils pédagogiques au sein des établissements d'enseignement obligatoire adopté en 2006, la Commission de pilotage de l'enseignement sera amenée dans les prochains mois à s'assurer que les manuels et logiciels scolaires soumis à son agrément ne véhiculent pas de stéréotypes sexistes afin de garantir le respect de l'égalité hommes-femmes.

En *éducation permanente*, le décret de juillet 2003 permet un soutien actif aux associations développant des actions de sensibilisation et d'information du grand public dans le but de faire évoluer les comportements et les mentalités sur des enjeux culturels, de citoyenneté et de démocratie. Aussi, les centres de santé reconnus et soutenus en éducation permanente sont souvent actifs en direction des publics femmes. La prévention et la sensibilisation au problème du sida sont des actions menées par plusieurs associations d'éducation permanente de manière ciblée sur les femmes (SIREAS, le Collectif des femmes, etc.).

C. Région wallonne

La Région wallonne soutient et subventionne chaque année des initiatives prises par le monde associatif ou les autorités locales visant à lutter contre les préjugés et les pratiques fondées sur des stéréotypes. Ces initiatives font l'objet d'une évaluation et sont reprises dans le rapport annuel soumis par le Gouvernement wallon au Parlement wallon.

D. Région de Bruxelles-Capitale

Des plans et chartes de la diversité dans l'emploi ont été adoptés et visent en première instance à lutter contre les discriminations multiples. Bien que l'éducation ne soit pas du ressort de la Région, des actions de sensibilisation à la diversité et à la lutte contre les stéréotypes sont menées.

En septembre 2005, un colloque ouvert au grand public et consacré au rôle des hommes dans l'égalité hommes/femmes a été organisé par l'administration des pouvoirs locaux de la région bruxelloise en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Ouvert au grand public, il abordait successivement la problématique des identités masculine et féminine et le rôle des hommes dans les politiques d'égalité.

Article 6

I. Niveau fédéral

1. Traite et trafic d'êtres humains

Depuis plus de 10 ans, la Belgique a opté pour une approche pluridisciplinaire de la problématique de la traite des êtres humains. Cette approche tend à intégrer à la fois une dimension répressive et une dimension humanitaire de la lutte contre ce phénomène.

La protection des enfants fait partie intégrante de cette lutte contre la traite des êtres humains mais la Belgique ne dispose cependant pas de disposition spécifique

les concernant. C'est donc dans le cadre général de la lutte contre la traite des êtres humains qu'est traitée la problématique de la traite des enfants.

1.1. *Au niveau international*

Le 17 novembre 2005, la Belgique a signé la Convention n° 197 sur la lutte contre la traite des êtres humains du Conseil de l'Europe, adoptée le 16 mai 2005. La procédure de ratification est en cours.

Le 17 mars 2006, elle a ratifié le Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants, adopté à New York le 25 mai 2000.

1.2. *Au niveau national*

1.2.1. *Évolution législative en matière de lutte contre la traite des êtres humains*

La précédente loi du 13 avril 1995 contenant des dispositions en vue de la répression de la traite des êtres humains et de la pornographie infantile a été remplacée, pour ce qui concerne les dispositions relatives à la traite des êtres humains, par la loi du 10 août 2005 modifiant diverses dispositions en vue de renforcer la lutte contre la traite et le trafic des êtres humains et contre les pratiques des marchands de sommeil (M. B. du 2 septembre 2005).

L'objectif premier de cette loi est de mettre en conformité notre législation avec les dispositions européennes et internationales en la matière, notamment les deux Protocoles additionnels à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, à savoir le Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, et le Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, mer et air, tous trois signés à Palerme le 15 décembre 2000.

La nouvelle loi opère une distinction claire entre la traite et le trafic des êtres humains. Ces deux infractions sont désormais clairement définies et sont réprimées sur base de dispositions spécifiques : le Code pénal pour la traite (art. 433 *quinquies*) et le nouvel article 77 *bis* de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, pour le trafic d'êtres humains (« loi sur les étrangers »).

La nouvelle incrimination de traite des êtres humains a été profondément modifiée. En premier lieu, l'incrimination couvre, outre la traite transnationale (assortie du déplacement de la victime de son pays d'origine à un pays de destination), la traite nationale, commise sur le territoire belge sans franchissement de frontière. L'incrimination traite des êtres humains met l'accent, non plus sur la notion d'abus de la victime comme le faisait la loi du 13 avril 1995, mais sur son exploitation.

Une autre innovation de la nouvelle loi réside dans la précision de la finalité d'exploitation. Plusieurs formes d'exploitation sont ainsi énumérées : l'exploitation sexuelle (exploitation de la prostitution et pornographie infantile), l'exploitation de la mendicité, l'exploitation par le travail (travail dans des conditions contraires à la dignité humaine), le prélèvement illégal d'organes et la commission d'infractions.

Pour que l'infraction de traite des êtres humains soit consommée, la réalisation de l'exploitation n'est pas requise. Il devra néanmoins être prouvé qu'une des

formes d'exploitation énumérées ci avant était envisagée au moment où le recrutement, le transport ou l'hébergement a eu lieu. Ce seront généralement les éléments de fait qui permettront d'établir l'intention d'exploitation.

Cette loi introduit également diverses circonstances aggravantes réparties en trois niveaux : les circonstances aggravantes liées à la qualité de la victime et de l'auteur; celles liées aux moyens d'actions, aux circonstances de l'acte, et aux conséquences de l'infraction et enfin les circonstances aggravantes liées à l'implication d'une organisation criminelle et à l'éventuelle mort non intentionnelle de la/des victime(s).

Enfin, cette loi adapte également les sanctions, en raison de la gravité des infractions de traite des êtres humains. La loi prévoit ainsi de sanctionner l'infraction simple de traite des êtres humains par une peine privative de liberté allant d'un an à cinq ans (comme c'est déjà le cas actuellement), et par une amende considérablement augmentée puisque pouvant s'échelonner de 500 euros à 50 000 euros, afin d'accroître la répression et eu égard aux gains générés par ces formes de criminalité.

En ce qui concerne la recommandation 35 par laquelle « *le Comité s'inquiète également du fait que la suppression du délit de proxénétisme visant à éviter des sanctions au niveau de la cohabitation peut faciliter l'exploitation de la prostitution* », il convient de souligner que l'article 380, paragraphe 1, 4 et paragraphe 4, 4 du Code pénal a une portée large en ce qu'il réprime l'exploitation de la prostitution ou de la débauche de quelque manière que ce soit.

Si le législateur de 1995 a supprimé l'incrimination de cohabitation avec une prostituée, il n'a pas entendu légitimer son exploitation par le cohabitant. Il a souhaité ne plus entraver le développement d'une relation affective stable par une prostituée, facteur qui peut l'inciter à sortir de la prostitution. Si le cohabitant exploite la prostituée en ne contribuant pas aux charges du ménage et en vivant « à ses crochets », le juge du fond pourra considérer qu'il y a exploitation de la prostitution.

1.2.2. *Autres mesures visant la répression de la traite des êtres humains*

Divers autres instruments visent à assurer une lutte efficace contre le phénomène de la traite. Signalons ainsi entre autres :

- *La directive ministérielle concernant la politique de recherches et de poursuites en matière de traite des êtres humains*, appelée Col 10/2004, qui vise à coordonner la politique de recherches et de poursuites en matière de lutte contre la traite des êtres humains sur le terrain. Une nouvelle directive a toutefois été adoptée, pour être conforme aux nouvelles dispositions législatives. Celle-ci entrera en vigueur le 1^{er} février 2007. Cet instrument définit notamment le rôle des magistrats de référence « traite des êtres humains » désignés dans chaque arrondissement judiciaire;
- *La cellule interdépartementale de lutte contre la traite des êtres humains*, qui réunit tous les acteurs fédéraux actifs dans la lutte contre les phénomènes précités. Elle remplit à la fois une mission de coordination, d'évaluation des résultats de la lutte contre le trafic et la traite des êtres humains et le cas échéant de formulation de recommandations;

– *La sensibilisation des intervenants*

Une formation en matière de traite des êtres humains est prévue dans la formation des agents de police et des formations approfondies, à destination de policiers actifs dans des unités qui s'occupent de traite et de trafic sont organisées par les écoles de police.

Le Conseil supérieur de la justice a également développé un programme de formation de deux jours à l'intention des magistrats. Ces formations ont eu lieu en 2005 et se sont répétées en 2006.

1.2.3. *Mesures en faveur des victimes*

a) L'octroi d'un titre de séjour spécifique

Dans son volet humanitaire, le système belge de lutte contre la traite des êtres humains permet aux victimes qui quittent le milieu d'exploitation, qui collaborent avec les autorités judiciaires et qui acceptent l'accompagnement par un centre d'accueil spécialisé de bénéficier de titres de séjour spécifiques. Actuellement, ces dispositions sont définies dans une circulaire du 1^{er} juillet 1994 et dans des directives de 1997, modifiées en 2003. Ces mécanismes de protection avaient été développés dans le précédent rapport.

Dans le cadre de la transposition d'une directive européenne²⁶, cette procédure d'octroi de titres de séjour spécifiques a été introduite dans une loi. Il s'agit de la loi du 15 septembre 2006 modifiant la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, publiée au Moniteur belge du 6 octobre 2006 et qui doit entrer en vigueur à une date déterminée par le Roi. La procédure, qui reste globalement la même, offre cette protection aux victimes de l'infraction de traite des êtres humains au sens de l'article 433^{quinquies} du Code pénal et aux victimes de certaines formes de trafic de migrants. Le statut de protection peut être appliqué tant aux ressortissants des États membres de l'Union européenne qu'aux ressortissants de pays tiers.

Ainsi, pendant la première phase de la période de réflexion (45 jours), la victime peut prendre une décision sur le fait qu'elle va faire des déclarations ou non concernant les personnes ou les réseaux qui l'auraient exploitée ou peut se préparer à son retour dans son pays d'origine.

Lorsqu'elle portera plainte ou fera des déclarations, la victime passera alors dans la deuxième phase du délai de réflexion et sera autorisée provisoirement au séjour. Dans ce cas, elle est inscrite au registre des étrangers et elle est mise en possession d'un document de séjour d'une durée de validité de trois mois maximum.

Lorsque la victime introduit une plainte ou fait des déclarations immédiatement contre les auteurs de l'infraction, elle peut à la demande du centre d'accueil qui est chargé de son accompagnement être mise en possession par le Ministre ou son délégué d'un document de séjour d'une durée de validité de trois mois maximum. Dans ce cas, la première phase est en effet superflue.

²⁶ Directive 2004/81/CE du Conseil de l'Union européenne du 29 avril 2004 relative au titre de séjour délivré aux ressortissants de pays tiers qui sont victimes de la traite des êtres humains ou ont fait l'objet d'une aide à l'immigration clandestine et qui coopèrent avec les autorités compétentes.

Pendant la deuxième phase de la période de réflexion, le Procureur du Roi ou l'auditeur du travail se prononcera sur la poursuite de l'enquête ou de la procédure judiciaire ainsi que sur la volonté de coopération de la victime et sur le fait qu'elle a rompu ses liens avec les auteurs de l'infraction.

Lorsque la victime satisfait aux trois conditions cumulatives (l'enquête ou la procédure judiciaire n'a pas encore été clôturée, l'intéressé manifeste une volonté claire de coopération et a rompu les liens avec les exploitants), le Ministre ou son délégué délivre un certificat d'inscription au registre des étrangers d'une durée de validité de six mois.

Les conditions de délivrance, de prorogation, de renouvellement et de retrait des documents et titres de séjour sont déterminées en fonction de l'évolution de la procédure judiciaire, et du fait de remplir les trois conditions cumulatives. Lorsque le Procureur du Roi retient dans ses réquisitions la prévention d'une des infractions visées, un titre de séjour pour une durée illimitée peut être délivré à la victime qui a apporté une importante contribution à l'enquête.

b) Le rôle des centres d'accueil spécialisés

Trois centres spécialisés dans l'accueil et l'accompagnement des victimes ont été créés en 1995, subventionnés conjointement par le Gouvernement fédéral et les entités fédérées (Communautés et Régions). Il s'agit de Pag-Asa (Bruxelles); Sürya (Région wallonne); et Payoke (Région flamande). Ces centres disposent d'une structure d'hébergement (10 à 15 lits), tenue à une adresse secrète, ainsi que d'un siège social à partir duquel sont organisés tous les contacts avec les partenaires extérieurs

Ces centres et les équipes pluridisciplinaires qui les composent (éducateurs, travailleurs sociaux, criminologues, etc.) ont pour mission de fournir diverses formes d'accompagnement aux victimes de la traite des êtres humains :

- *Accompagnement psychosocial* : aider les victimes à surmonter la situation qu'elles ont vécue et les traumatismes subis, les amener à prendre en charge leur vie présente de manière optimale et élaborer avec elles un projet d'avenir réaliste;
- *Accompagnement administratif* : accompagnement de la victime dans ses démarches en vue de l'obtention des différents titres de séjour; si la victime décide de retourner dans son pays d'origine, le centre spécialisé contactera l'OIM (Organisation internationale pour les migrations) et organisera le rapatriement volontaire de la victime dans son pays;
- *Accompagnement médical*;
- *Accompagnement juridique* : l'objectif des centres est d'assurer la défense des droits et des intérêts de la victime au cours de la procédure judiciaire concernant les faits de traite dont elle a été victime, en l'informant et en lui proposant l'assistance d'un avocat. Les centres d'accueil peuvent en outre se constituer partie civile, en leur nom propre ou au nom de la victime. Cet agrément est d'une importance considérable dans cette matière où les victimes sont parfois réticentes à se constituer partie civile, notamment par crainte de représailles;

– *Hébergement* : les centres disposent également d'une maison d'accueil où les victimes qui le nécessitent peuvent être hébergées et ce, pendant une durée limitée. L'accompagnement se passe ensuite en ambulatoire.

Entre 1999 et 2005, près de 900 victimes ont été accompagnées par les centres d'accueil²⁷ : les victimes d'exploitation sexuelle représentaient 34 %, les victimes d'exploitation économique 18 %, les victimes de trafic 19 %, les victimes ayant d'abord été l'objet d'un trafic puis d'une exploitation 21 %.

Lorsqu'ils sont confrontés à des mineurs victimes de la traite des êtres humains, les trois centres reconnus demandent l'appui de centres spécialisés dans l'hébergement des mineurs. Ces centres apportent une aide spécifique et adaptée à la situation des mineurs. Par ailleurs, avec la mise en place du système de tutelle des mineurs non accompagnés, les missions d'assistance sont maintenant partagées entre le tuteur et les centres d'accueil spécialisés. En effet, il importe de noter que depuis la loi du 24 décembre 2002, le MENA (mineur étranger non accompagné) est encadré par un tuteur qui a pour mission de représenter celui-ci dans tous les actes juridiques et dans les procédures prévues par la loi sur les étrangers. Le tuteur a aussi des attributions spécifiques en ce qui concerne la protection de la personne du mineur et en ce qui concerne la recherche des membres de sa famille. Il exerce sa mission sous le contrôle du « Service des tutelles » (entré en vigueur le 1^{er} mai 2004) qui, à la base, vérifie si le mineur est dans les conditions légales pour bénéficier du régime de protection, et, dans l'affirmative, lui désigne un tuteur.

2. Prostitution

Il n'y a pas eu d'évolution législative en ce qui concerne la prostitution depuis 2002. Le système belge se situe toujours dans une perspective abolitionniste, puisque toute forme d'exploitation de la prostitution ou de la débauche est réprimée (cf. art. 380 et suivants du Code pénal).

La suppression de l'incrimination de cohabitation avec une prostituée n'avait pas pour objectif de légitimer son exploitation par le cohabitant. Elle avait pour objectif de ne plus entraver le développement d'une relation affective stable par une prostituée, facteur pouvant l'inciter à sortir de la prostitution. Si le cohabitant exploite la prostituée en ne contribuant pas aux charges du ménage et en vivant « à ses crochets », le juge du fond pourra considérer qu'il y a exploitation de la prostitution.

II. Entités fédérées

A. Région wallonne

Par ses compétences, la Région wallonne intervient en milieu prostitutionnel et clandestin dans le domaine de la santé et de l'action sociale. La Région wallonne

²⁷ Ce chiffre est toutefois plus important en réalité car tous les centres ne disposaient pas d'une base de données entre 1999 et 2003. Voir le rapport du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, La politique belge en matière de traite des êtres humains : ombres et lumières, novembre 2005. Ce rapport est consultable à l'adresse suivante : www.diversite.be. Le Centre a mis en place avec les trois centres d'accueil une base de données commune permettant d'établir le profil des victimes prises en charge par ces centres.

soutient un programme de vaccination contre l'hépatite auprès des femmes prostituées sur les lieux mêmes de leur travail.

La Région wallonne met également en place des relais sociaux destinés à accueillir et à accompagner toute personne résident sur le territoire, y compris les clandestins. Ce dispositif sera prochainement complété par des relais santé destinés à assurer les soins de base à toute personne, quelle que soit sa situation administrative ou pécuniaire.

Au niveau de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, le décret relatif aux centres d'action sociale a permis d'agréer et de subventionner un service spécifique pour la prise en charge des personnes prostituées. Ce service vient en aide aux femmes et hommes prostitués qui souhaitent ou non quitter le milieu de la prostitution ainsi qu'aux victimes de la traite d'êtres humains qui se retrouvent dans ce milieu

Article 7

En Belgique comme dans de très nombreux pays, la présence des femmes dans la vie politique et publique est généralement inférieure à celle des hommes. Depuis le mois de janvier 2002, la Constitution belge garantit formellement l'égalité des femmes et des hommes (art. 10) et engage le législateur à adopter des mesures destinées à garantir cette égalité, notamment en favorisant l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électifs et publics (article 11 *bis*).

I. Niveau fédéral

1. L'instauration de la parité sur les listes électorales et ses résultats lors des élections fédérales et européennes

Suite à la modification de la Constitution, plusieurs lois ont été adoptées au niveau fédéral pour renforcer la présence des femmes dans les assemblées législatives fédérales, régionales et européenne²⁸. Ces lois interdisent désormais aux partis politiques de proposer des listes électorales sur lesquelles l'écart entre le nombre de candidats (titulaires ou suppléants) de chaque sexe est supérieur à un. Elles précisent par ailleurs que les deux premiers candidats de chacune des listes doivent être de sexe différent. Une disposition transitoire a cependant permis que ce soient les trois premiers candidats de chacune des listes qui ne puissent être du même sexe lors des premières élections suivant l'entrée en vigueur des différentes lois (élections législatives de 2003 – élections européennes et régionales de 2004). Le non-respect de ces dispositions par les partis politiques entraîne la non-validation des listes présentées.

²⁸ Loi du 17 juin 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Parlement européen (M. B. du 28 août 2002); loi du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone (M. B. du 28 août 2002); loi spéciale du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Conseil régional wallon, du Conseil flamand et du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale (M. B. du 13 septembre 2002).

La parité sur les listes électorales a pour la première fois été appliquée lors des élections législatives du 18 mai 2003. Suite à ces élections, le pourcentage d'élues s'élevait à 34,7 % au niveau de la Chambre des représentants (19,3 % suite aux élections de 1999) et à 37,5% au Sénat (30 % suite aux élections de 1999). La proportion de femmes élues lors aux élections européennes du 13 juin 2004 s'établissait quant à elle à 29,17 %, soit un peu moins que suite aux élections de 1999 (32 %).

On dénombre actuellement 28 femmes sur 71 sénateurs au Sénat, soit 39,4 %, 53 femmes sur 150 députés à la Chambre des représentants, soit 35,3 % et 9 femmes sur 24 députés au Parlement européen (37,5 %).

De manière générale, on observe une nette amélioration de la présence des femmes au sein des assemblées législatives suite à l'application des « lois parité ». Il convient de souligner le fait que d'autres modifications apportée au code électoral (notamment l'élargissement de certaines circonscriptions électorales ou l'introduction d'un seuil d'éligibilité) ont contribué à l'augmentation du nombre de femmes dans les assemblées.

2. L'instauration de la mixité dans les exécutifs

Suite à la modification de la Constitution (art. 11 *bis*) et parallèlement à l'amélioration des mesures destinées à renforcer la présence des femmes au sein des assemblées, le législateur a adopté des mesures visant à garantir la présence de personnes de sexe différent dans l'ensemble des gouvernements du pays²⁹.

Au niveau fédéral, c'est la Constitution qui garantit directement la présence des membres de sexe différents au sein du gouvernement. On dénombre actuellement 5 femmes sur les 21 membres du Gouvernement fédéral, soit 23,8 %. Trois femmes y occupent un poste de ministre et deux un poste de secrétaire d'État.

3. Législation fédérale relative à la présence des femmes au sein des organes d'avis

La loi du 3 mai 2003 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis³⁰ a une nouvelle fois modifié la loi du 20 juillet 1990 via la création d'outils destinés à améliorer l'application de la loi :

- L'établissement d'une liste officielle des organes qui entrent dans le champ d'application de la loi;
- La mise en place d'une commission qui a pour mission de rendre des avis de portée générale sur la politique visant à promouvoir la présence équilibrée des hommes et des femmes au sein des organes consultatifs et des avis relatifs à l'application des dispositions législatives contenues dans la loi du 20 juillet 1990.

²⁹ Loi spéciale du 5 mai 2003 garantissant la présence de personnes de sexe différent dans le Gouvernement flamand, le Gouvernement de la Communauté française, le Gouvernement wallon, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et parmi les secrétaires d'État régionaux de la Région de Bruxelles-Capitale (M. B. du 12 juin 2003); loi garantissant la présence de personnes de sexe différent dans le Gouvernement de la Communauté germanophone (M. B. du 12 juin 2003).

La mise en œuvre de cette législation (mise en place de la commission et établissement de la liste officielle) est actuellement en cours au niveau fédéral.

4. La présence des femmes au sein de l'administration fédérale

L'administration fédérale belge s'organise sur base de quatre niveaux qui correspondent à des degrés de qualification différents :

- Niveau A : fonctionnaires en possession d'un diplôme universitaire ou d'un diplôme d'études supérieures de type long;
- Niveau B : fonctionnaires ayant obtenu un diplôme d'enseignement supérieur de type court;
- Niveau C : fonctionnaires titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire;
- Niveau D : fonctionnaires ayant terminé le premier cycle d'études secondaires, sans autre exigence de diplôme.

En 2006, on compte 37,2 % de femmes occupant un poste de niveau A, 45,8 % occupant un poste de niveau B, 59,5 % occupant un poste de niveau C et 51,4 % occupant un poste de niveau D. Au total, la répartition hommes-femmes au sein de l'administration fédérale s'établit à 50,1 % d'hommes pour 49,9 % de femmes. Ces chiffres indiquent que la proportion de femmes diminue au fur et à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie administrative. Les femmes sont en effet clairement minoritaires au niveau A, minoritaires au niveau B, alors qu'elles sont majoritaires aux niveaux C et D de l'administration fédérale. Cette tendance n'est toutefois pas complètement linéaire puisqu'il y a un relativement plus de femmes au niveau C qu'au niveau D. Pour ce qui est des « fonctions de management et d'encadrement³¹ », les fonctions les plus élevées de l'administration fédérale belge, ont compte 23 femmes parmi les 184 postes concernées (12,5 %).

Les mesures prises pour promouvoir et renforcer la présence des femmes aux différents niveaux de l'administration fédérale belge sont décrites dans la partie de ce rapport consacrée à l'article 2 de la Convention.

5. Sensibilisation et recherche relative au thème de la participation des femmes à la prise de décisions

Suite à l'application des « lois parité » lors des élections législatives du 18 mai 2003 et lors des élections régionales du 13 juin 2004, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a commandité la réalisation de trois études relatives au thème de la participation des femmes à la vie politique belge à différents groupes de recherche universitaires.

Ces trois études qui ont été publiées au mois de décembre 2006, portent respectivement sur *La participation des hommes et des femmes à la politique belge*, *Les trajectoires des femmes dans la politique en Belgique*, *L'intégration de la dimension de genre au sein des partis politiques belges*.

³⁰ M. B. du 12 juin 2003.

³¹ Pour l'administration fédérale, ces termes désignent les fonctions de président, directeur général, directeur et directeur service d'encadrement.

Dans le cadre de ses activités, le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, organes consultatif fédéral, a publié plusieurs avis relatifs au thème de la participation des femmes à la vie politique et publique. La liste des avis remis par le conseil figurent en annexe.

II. Entités fédérées

A. Région et Communauté flamandes

À la suite de l'application de la loi spéciale du 18 juillet 2002 assurant la présence d'hommes et de femmes à égalité sur les listes de candidats aux élections régionales du 13 juin 2004, le pourcentage de femmes élues au Parlement flamand a été de 31,5 % (contre 19,5 % au lendemain des élections de 1999). Actuellement, le Parlement compte 39 femmes sur 124 députés (31,5 %). Le Gouvernement de la Communauté flamande compte actuellement 3 femmes parmi 10 ministres (30 %).

1. Législation

Dans la pratique, les Flandres sont déjà une société diversifiée. Le manque de diversité dans le processus de décision tend à trahir une certaine inégalité de chances dans ce processus. L'initiative lancée, de concert avec le Ministre de l'intérieur, dans le cadre de la politique flamande d'égalité de chances, afin de modifier la loi relative aux élections municipales et provinciales³² de manière à attirer davantage de femmes, a abouti en 2006.

Ainsi, les listes de candidats aux élections aux conseils municipaux et provinciaux comptaient 50 % de femmes et 50 % d'hommes (« *La différence entre le nombre de candidats de chaque sexe ne doit être supérieure à un sur aucune des listes de candidats aux élections* »). Sur chaque liste, les deux sexes doivent être représentés parmi les trois premiers candidats (« *Les trois premiers candidats figurant sur chaque liste ne doivent pas tous être du même sexe* »).

2. Un plus grand nombre de femmes ont été élues aux élections du 8 octobre 2006 qu'à celles de 2000³³

Les élections locales ont eu lieu le 8 octobre 2006. Les résultats laissent apparaître un plus grand nombre de femmes élues dans la plupart des villes flamandes. Au total, le pourcentage de femmes élues a été de 33,4 % aux conseils municipaux (contre 27 % en 2000), et de 36,7 % aux conseils provinciaux (contre 29 % en 2000).

Pour plus de renseignements, prière de se reporter à notre site Web www.vlaanderenkiest.be.

³² La loi relative aux élections municipales, adoptée le 4 août 1932, modifiée par la loi du Parlement flamand du 10 février 2006 modifiant la loi relative aux élections municipales, la loi relative aux élections provinciales, la loi relative au vote automatisé et la loi du Parlement flamand sur le suivi des dépenses électorales.

³³ Extrait d'un article rédigé pour le magazine *BinnenBand* à paraître en décembre 2006 *Verkiezingen van 8 oktober 2006, Wie is verkozen: enkele trends*, Katie Heyse.

3. Diversité du Plan d'action dans le processus de décision

Outre l'adoption de nouvelles lois, une campagne a été lancée pour un vote en faveur de la diversité, qui n'était que l'une des actions prévues pour favoriser la diversité dans le processus de décision par un Plan d'action conçu en 2005.

- 3.1. *Cette campagne avait pour slogan « Denk niet cliché. Stem niet cliché » (Ne pensez pas en termes de clichés, ne votez pas selon des clichés) et visait à montrer au public que la diversité est un facteur d'enrichissement pour les organes de décision.*
- 3.2. *Lokale politiek. Iets voor mij? (Ai-je quelque chose à attendre de la politique locale?)*

En 2005, la « Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten » (Association des villes et municipalités flamandes), avec l'appui de la politique flamande d'égalité des chances, a élaboré un programme et une brochure d'accompagnement intitulée *Lokale Politiek? Iets voor mij?*. Il s'agissait d'encourager les parties intéressées (administrations locales, organisations de la société civile, etc.) à organiser des séances d'information, à accorder la priorité aux groupes de population qui sont actuellement sous-représentés dans les organes de décision politique. Lors de ces séances d'information, des explications sont données sur le fonctionnement des pouvoirs politiques ainsi que sur l'avantage d'avoir des organes de décision dont la composition soit diversifiée. Le but visé est de sensibiliser et d'informer la population et de l'encourager à participer.

Pour favoriser l'application de ce programme, l'Égalité des chances en Flandres a coopéré étroitement avec les agents provinciaux chargés de l'émancipation (voir également les articles 3-4 et 4).

Ces agents ont notamment participé de près à la rédaction en 2005 du dossier intitulé « Lokale politiek. Iets voor mij? » à travers un groupe de direction qui s'est réuni trois fois en tout. Sur la base de ce dossier, en 2005, ils ont organisé un grand nombre de séances d'information dans leur propre province. Ces actions avaient les objectifs suivants :

- Assurer une participation accrue de groupes témoins qui sont actuellement sous-représentés;
- Inscrire à l'ordre du jour politique des questions particulièrement pertinentes pour les groupes visés;
- Convaincre la société de l'avantage que présente un gouvernement politique à composition diversifiée.

- 3.3. *La troisième action a été l'organisation de déjeuners de travail*

À la demande des responsables de la politique flamande d'égalité des chances, plusieurs organisations bénéficiant de subventions « nominatives » ont organisé des déjeuners de travail sur la question de la diversité dans le processus de décision. Ces séances ont permis de réunir des mandataires locaux ainsi que des représentants des divers groupes témoins (handicapés, immigrantes, gays, lesbiennes et bisexuels) pour discuter de la façon dont une perspective axée sur l'égalité des chances pour les groupes témoins mentionnés pourrait être intégrée à la nouvelle politique locale. Si la campagne intitulée « Denk niet cliché. Stem niet cliché » a un objectif

quantitatif (à savoir, promouvoir la diversité au sein des organes de décision politique), les déjeuners de travail ont un objectif qualitatif (attirer davantage l'attention sur les besoins spécifiques des groupes témoins indiqués dans la politique suivie).

Dans ce contexte, le mouvement *Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap* (égalité de droits pour toute personne handicapée) a organisé un déjeuner de travail auquel ont participé une douzaine de politiciens locaux et provinciaux appartenant à différents partis politiques et représentant différentes régions. Ces personnalités se sont entretenues avec plusieurs experts en matière de handicap des possibilités d'accorder plus d'attention aux personnes handicapées dans les politiques locales et provinciales.

Le *Vrouwenraad* (Conseil des femmes flamandes) a également organisé des déjeuners de travail entre le 4 et le 8 septembre dans chacune des provinces flamandes et ont rédigé pour la première fois un mémorandum sur la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes. Lors de ces déjeuners de travail, ce mémorandum a été comparé à la pratique et aux expériences des mandataires municipaux et provinciaux.

Après les élections aux conseils municipaux et provinciaux, le *Steunpunt Allochtone Meisjes en Vrouwen* (Centre pour jeunes filles et femmes immigrantes) a organisé des déjeuners de travail dans trois villes (Anvers, Gand et Bruxelles). La Fédération des gays, lesbiennes et bisexuels organisera également de tels déjeuners de travail après les élections. Le but visé par ces entretiens est également d'accorder plus d'attention à l'échelon local aux besoins spécifiques des groupes témoins de la politique d'égalité des chances.

4. Lois sur les quotas

Quand nous parlons de prise de décisions, nous nous référons aux mesures prévues par les lois sur les quotas déjà annoncées à l'article 2. Comme on l'a indiqué précédemment, le projet de loi sera soumis au Parlement flamand lors de la nouvelle session parlementaire. Par ailleurs, une politique complémentaire est mise au point pour assurer la pleine acceptation de la nouvelle loi dans les différents domaines de la politique flamande. Dans ce cadre, un certain nombre d'autres documents statutaires seront rédigés, notamment un décret ministériel concernant la procédure exceptionnelle et une circulaire ministérielle. On examinera également comment les informations concernant la composition des organes consultatifs et des organes de gestion flamands peuvent être recueillies et gérées de façon optimale. Enfin, on étudiera la façon dont la composition des organes consultatifs et des organes de gestion flamands qui doivent être formés conformément aux dispositions de la loi peut être ajustée.

B. Communauté française

Le Parlement de la Communauté française compte actuellement 24 femmes parmi les 93 députés qui le composent (21,5 %). Le Gouvernement de la Communauté française est composé de 4 femmes ministres sur 6 (66,7 %). Les portefeuilles occupés par les femmes sont les suivants : présidence, enseignement obligatoire, enseignement supérieur et recherche, relations internationales, culture et audiovisuel, promotion de la santé et enfance.

En outre, dans le cadre de la politique locale en matière d'égalité des chances et du subventionnement des associations, de nombreux projets visant à promouvoir la participation des femmes à la politique sont soutenus financièrement chaque année.

Le Gouvernement de la Communauté française a adopté, le 17 juillet 2002, un décret visant à promouvoir la participation équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs (M. B. du 13 septembre 2002). Ce décret prévoit notamment qu'au moins un homme et une femme doivent être présentés comme candidat-e-s aux mandats effectifs et suppléants des organes consultatifs et que ces organes comportent au moins 35 % de membres de chaque sexe.

En vue d'assurer une plus grande visibilité à l'obligation de représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des organes consultatifs, la Direction de l'égalité des chances a réalisé et diffusé en 2004 une brochure d'information présentant les différentes obligations découlant du décret du 17 juillet 2002.

Le décret prévoit également qu'un rapport d'évaluation du décret soit soumis par le Gouvernement au Parlement tous les deux ans. Ainsi, en 2005/2006, la Direction de l'égalité des chances a procédé à l'évaluation du décret. Cette évaluation, outre le fait qu'elle réponde à une obligation dudit décret, a permis de mettre en évidence les obstacles et blocages concrets présents dans la mise en application effective de celui-ci au sein des organes consultatifs, d'analyser les obstacles rencontrés à la mise en œuvre, de faire des propositions pour une révision éventuelle du décret, de tirer des enseignements afin d'élargir éventuellement la mise en œuvre de législations spécifiques visant la représentation équilibrée de femmes et d'hommes dans les organes décisionnels en Communauté française. Le rapport d'évaluation, présenté en juin 2006, est actuellement à l'étude.

Au niveau de la Direction générale du personnel et de la fonction publique, on peut constater que la présence équilibrée est strictement respectée dans le Conseil de la formation. Bien que le « principe de la représentation équilibrée entre les sexes » soit déjà spontanément appliqué depuis 1998, divers projets d'arrêtés tendent actuellement à introduire ce principe de manière formelle. De manière générale, la recherche d'une représentation équilibrée fait véritablement partie de la « culture » de la Communauté française, comme lorsqu'il s'agit de désigner les membres susceptibles de siéger dans les Chambres de recours, ou dans les réunions qui regroupent les représentant(e)s de l'Autorité ainsi que celles et ceux des organisations syndicales.

En outre les statistiques des effectifs par niveaux et grades, ventilées par sexe, traduisent le respect de l'égalité mis en œuvre par la Direction générale.

C. Région wallonne

Suite à l'application de la loi spéciale du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections régionales du 13 juin 2004, le pourcentage d'élues s'élevait à 18,7 % (10,7 % suite aux élections de 1999).

Le Conseil régional wallon compte actuellement 16 femmes parmi les 75 députés qui le composent (21,3 %). Le Gouvernement de la Région

wallonne compte actuellement trois femmes parmi les neuf ministres qui le composent (33,3 %).

Entre 2002 et 2006, de nouvelles dispositions législatives et réglementaires contribuant à réduire les discriminations à l'égard des femmes au niveau régional ont été adoptées par le Gouvernement wallon :

- Décret du 28 novembre 2002 portant le suivi des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin;
- Décrets du 15 mai 2003 promouvant la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs;
- Arrêté du Gouvernement wallon du 10 juillet 2003 portant création d'un Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes.

Au niveau communal, plusieurs dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation adopté par le Gouvernement wallon contribuent à garantir une présence accrue des femmes sur la scène politique locale.

Sur les listes électorales, l'écart entre le nombre des candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un. Par ailleurs, les deux premiers candidats de chaque liste ne peuvent être du même sexe.

Les collèges communaux wallons (organes exécutifs au niveau communal) doivent être composés de membres de sexe différent. Au niveau provincial, l'obligation d'une présence équilibrée des deux sexes sur les listes électorales, ainsi qu'au niveau du collège provincial est également d'application.

Lors des élections du 8 octobre 2006, 32 % de femmes ont été élues au niveau communal (26 % suite aux élections de 2000) et près de 38 % au niveau provincial (29 % suite aux élections de 2000).

Les conseils consultatifs créés par le conseil communal doivent eux aussi être composés de maximum deux tiers de membres du même sexe. En cas de non-respect de cette condition, les avis du conseil en question ne sont pas valablement émis. Des dérogations à cette condition peuvent être accordées par le conseil communal selon une procédure définie. Le conseil d'administration des intercommunales (association de communes ayant pour mission la réalisation d'un objectif d'intérêt public) doit également comporter au moins un membre de chaque sexe.

D. Région de Bruxelles-Capitale

Suite à l'application de la loi spéciale du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections régionales du 13 juin 2004, le pourcentage d'élues s'élevait à 46,07 % (34,67 % suite aux élections de 1999).

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale compte actuellement 36 femmes parmi les 89 députés qui le composent (40,4 %). Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale compte actuellement trois femmes parmi les huit ministres qui le composent (37,5 %).

1. Actes législatifs

Depuis 2005³⁴, sur chacune des listes présentées dans le cadre des élections communales, l'écart entre le nombre de candidats de chaque sexe ne peut être supérieur à un et les deux premiers candidats doivent être de sexe différent. Les différents partis sont ainsi obligés de composer paritairement leurs listes de candidats. L'incitation à s'y conformer, dans un système de scrutin de listes, est particulièrement efficace puisque le non-respect de ces dispositions entraîne la non-validation de la liste.

Suite aux élections communales d'octobre 2006, plus de 42 % des élus bruxellois étaient des femmes (42,23 %), alors qu'elles étaient 38 % suite aux élections de 2000.

Les organes consultatifs régionaux doivent être composés de maximum 2/3 de membres du même sexe. Le défaut de respect de cette règle est susceptible d'entraîner la non validité des avis émis.³⁵

À l'occasion d'une interpellation en 2004 auprès des ministres et Secrétaires d'État à propos de la situation de la représentation f/h au sein des organes consultatifs, il ressort que sur les 22 organes consultatifs régionaux pour lesquels des chiffres ont été obtenus, 11 ne se conformaient pas à l'ordonnance. Aucun organe consultatif ne comptait moins d'un tiers d'hommes, mais la moitié d'entre eux comptait moins d'un tiers de femmes. Certains organes consultatifs ne comptaient même pas une femme parmi leurs membres³⁶. Fin septembre 2005, la Secrétaire d'État à l'égalité des chances a remis un rapport au Parlement sur ce sujet. Il indique que la plupart des organes consultatifs remplissent les conditions. Le nombre de demandes motivées visant à bénéficier d'une dérogation à la règle des 2/3 n'est pas systématiquement connu. Dans la majorité des cas, le manque de candidatures féminines est la raison invoquée pour solliciter une dérogation.

L'article 120 *bis* de la nouvelle loi communale prévoit que le conseil communal puisse instituer des conseils consultatifs. Par « conseils consultatifs », il convient d'entendre « toute assemblée de personnes, (...), chargée par le conseil communal de rendre un avis sur une ou plusieurs questions déterminées ». Les règles destinées à renforcer la présence des femmes au sein des conseils consultatifs communaux sont les mêmes que celles décrites ci-dessus pour les organes consultatifs régionaux (deux tiers maximum de membres du même sexe, avis non valables en cas de non-respect du quota, possibilité de dérogation moyennant motivation). Il ressort d'une enquête réalisée en 2001-2002 par l'Administration des pouvoirs locaux, que cet article est très peu respecté.

En juin 2005, une ordonnance sur la représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs a été votée par le Conseil de la

³⁴ Ordonnance du 17 février 2005 assurant une présence égale des hommes et des femmes aux élections communales (M. B. du 9 mars 2005).

³⁵ Ordonnance du 27 avril 1995, portant introduction d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs (M. B. du 9 avril 2002).

³⁶ Conseil de la région de Bruxelles-Capitale, Bulletin des interpellations et des questions orales (2003-2004) n° 42.

Commission communautaire flamande³⁷. De son côté, le Collège de la Commission communautaire flamande a introduit en 2005 un « Règlement pour la création, la composition et le fonctionnement des conseils consultatifs et groupes de travail Culture, Enseignement, Action sociale et Santé »³⁸. Les conseils consultatifs et groupes de travail sont composés de manière pluraliste et tendent à un équilibre satisfaisant entre femmes et hommes.

2. Données factuelles

Suivant notamment en cela les recommandations du Conseil de l'Europe, l'administration des pouvoirs locaux a créé, en 2002, un réseau d'élues municipales intéressées par la problématique de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Des formations à la gestion communale intégrant systématiquement la perspective de genre sont dispensées chaque année. Depuis 2006, les formations sont dispensées à un public d'élus mixte.

En vue d'améliorer la prise en compte du genre dans la politique communale, un réseau d'agents en charge de l'égalité a été créée en 2002; il existe à présent un agent par commune. Ce réseau a reçu une formation axée sur la gestion du personnel intégrant le genre³⁹. Il se réunit une fois par trimestre pour échanger l'information.

Présence des femmes au sein des organismes publics bruxellois

<i>Organisme</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	Nombre total
	<i>(Pourcentage)</i>		
Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale (MRBC)	52	48	1 443
Agence régionale pour la propreté (ARP)	5	95	1 941
Centre d'information pour la Région bruxelloise (CIRB)	23	77	154
Institut bruxellois pour la gestion de l'environnement (IBGE)	32	68	617
Office régional bruxellois de l'emploi (ORBEM)	70	30	605
Port de Bruxelles	30	70	129
Société de développement pour la Région de Bruxelles-Capitale (SDRB)	51	49	124
Services d'incendie et d'aide médicale urgente (SIAMU)	7	93	1 131
Société du logement de la Région bruxelloise (SLRB)	58	42	84
Total	28	72	6 628

Source : Observatoire de l'emploi.

³⁷ Raad van de Vlaamse Gemeenschapscommissie, Ontwerp van verordening houdende de invoering van een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen, Stuk 312 (2004-2005) – Nr.2.

³⁸ Collegebesluit nr. 05/263, 19 mai 2005.

³⁹ « Une politique du personnel axée sur l'égalité des femmes et des hommes dans le secteur public. Formation destinée aux membres des services du personnel des administrations locales de la Région de Bruxelles-Capitale », GSW-CEFESOC, octobre 2003.

Répartition hommes-femmes aux différents niveaux de l'administration bruxelloise

Niveaux	Femmes	Hommes	Nombre total
	(Pourcentage)		
A	38,66	61,34	1 146
B	52,80	47,20	572
C	52,41	47,59	1 017
D	19,97	80,03	1 312
E	8,67	91,33	2 181
Total	27,76	72,24	6 228

Source : Observatoire de l'emploi.

Le rapport analytique 2004 du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale signale que les fonctions dirigeantes ne sont occupées que par des hommes (rangs A7, A6, A5), tandis que les premières femmes se trouvent au rang A3 (directeur/trice), soit 8,05 % de l'effectif pour 91,95 % d'hommes alors que l'effectif global est de 49,23 % de femmes et 50,77 % d'hommes. Si le nombre de femmes ne cesse d'augmenter, y compris au niveau des postes universitaires, l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement demeure très minoritaire au sein des fonctions publiques bruxelloises, et ce malgré la hausse du niveau d'études des femmes. Aucune mesure contraignante, visant à corriger cet état de fait, n'a jusqu'à présent été adoptée.

Article 8

I. Niveau fédéral

1. La représentation des femmes dans les carrières « extérieures » du Service public fédéral affaires étrangères

La représentation des femmes dans la carrière diplomatique, consulaire et attaché de coopération, établie sur la base de la répartition par classe administrative, se présente comme suit :

1.1. *Carrière diplomatique (situation au 1^{er} novembre 2006)*

<i>Classe</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	Total	<i>Pourcentage de femmes</i>
1	16	3	19	16
2	99	10	109	9
3	91	18	109	17
4	127	23	150	15
Stagiaires*	22	5	27	20
Total	355	59	414	14

* 26 de la promotion 2006 (21 hommes et 5 femmes) et 1 (homme) d'une promotion précédente.

Par rapport à 2002, la proportion des femmes au total reste à 14 %. Au niveau des stagiaires, cette proportion s'élève à 20 %.

1.2. *Carrière consulaire (situation au 1^{er} novembre 2006)*

<i>Classe</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	Total	<i>Pourcentage de femmes</i>
1	6	4	10	40
2	43	19	62	30
3	27	8	35	25
4	44	21	65	32
Stagiaires	0	0	0	
Total	120	52	172	31

La proportion des femmes est au total de 31 % contre 28 % en 2002.

1.3. *Carrière des attachés de coopération (situation au 1^{er} novembre 2006)*

<i>Classe</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	Total	<i>Pourcentage de femmes</i>
1	6	0	6	0
2	18	2	20	11
3	23	4	27	17
Stagiaires	7	1	8	14
Total	54	7	61	13

La proportion des femmes est au total de 13 % contre 6,7 % en 2002.

Un plan général d'action pour « l'égalité des chances entre femmes et hommes » visant l'intégration d'une perspective de genre dans la politique du Service public fédéral Affaires étrangères, commerce extérieur et coopération au développement, a été lancé en 2003. Il répond à l'objectif stratégique d'accroître l'accès des femmes aux carrières extérieures, en portant une attention particulière aux procédures de recrutement, au déroulement de la carrière, et à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, en travaillant également à un changement des mentalités.

Une fonction de Family Officer a été instituée, et est depuis juin 2005 occupée par une femme. C'est une personne de confiance qui sert de trait d'union entre d'une part les membres du personnel des carrières extérieures, leurs conjoints et les membres de leur famille, et d'autre part le Département. Il lui incombe d'être à l'écoute des problèmes d'ordre familial, d'assister par ses conseils, et de contribuer à la recherche de solutions en concertation avec les services de l'Administration.

Trois femmes ont été nommées au grade d'ambassadeur de 1^{re} classe pour 19 fonctions, soit 16 % (contre 1 femme pour 13 fonctions en 2002, soit 8 %).

Onze femmes exercent les fonctions de chef de poste comme Ambassadeur (Belgrade, Caracas, La Havane, Lima, Nairobi, Nicosie, Tel-Aviv, Zagreb) ou Consul général (Casablanca, Montréal, New York), pour 110 postes, soit 10 % (contre six femmes chefs de poste en 2002, soit 5 %).

De plus, d'autres femmes exercent des fonctions à haute responsabilité et de représentation internationale au sein du Service public fédéral Affaires étrangères, dont la fonction de directrice générale de la Coopération au développement, celle de directrice générale adjointe des affaires européennes avec fonction d'ambassadeur et de titulaire au Comité 133, ou encore celle de directrice Nations Unies; et des femmes diplomates ont reçu des fonctions spéciales telles qu'Envoyée spéciale pour l'immigration et la politique d'asile et ambassadeur pour la politique envers les pays voisins.

Le SPF Affaires étrangères s'attache en toutes circonstances à souligner que l'accès à la carrière diplomatique s'applique dans de rigoureuses conditions d'égalité aux hommes comme aux femmes. Cette position est mise en exergue entre autres lors des campagnes d'information menées par le SPF sur la carrière diplomatique auprès des institutions universitaires et d'autres organisations concernées, ainsi lors de participations régulières aux foires de l'emploi destinées à tout public. (Le concours diplomatique est organisé par le bureau de sélection de l'administration (SELOR), placé sous la tutelle du Ministre de la fonction publique.)

2. La participation des femmes aux concours organisés par le Bureau de sélection de l'administration (SELOR) pour les carrières extérieures du Service public fédéral Affaires étrangères

Entre 2002, période de référence et 2005-2006, le SPF Affaires étrangères n'a plus organisé de concours d'entrée. Les données ci-dessous reflètent la situation à l'issue de ces récents concours.

2.1. *Carrière diplomatique*

<i>Rôle linguistique</i>	<i>NL</i>			<i>FR</i>		
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Inscription	1 062	606	1 668	1 220	838	2 058
<i>Pourcentage</i>	63,67 %	36,33 %	100 %	59,28 %	40,72 %	100 %
Lauréats	15	2	17	12	4	16
<i>Pourcentage</i>	88,23 %	11,76 %	100 %	75 %	25 %	100 %
<i>Pourcentage lauréats/inscription</i>	1,41 %	0,33 %	1,02 %	0,98 %	0,48 %	0,78 %

Source : SELOR.

Le concours diplomatique a eu lieu entre octobre 2005 et juillet 2006.

2.2. *Carrière consulaire*

<i>Rôle linguistique</i>	<i>NL</i>			<i>FR</i>		
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Inscription	708	558	1 266	2 003	1 396	3 399
<i>Pourcentage</i>	55,92 %	44,08 %	100 %	58,93 %	41,07 %	100 %
Lauréats	5	5	10	3	5	8
<i>Pourcentage</i>	50 %	50 %	100 %	37,5 %	62,5 %	100 %
<i>Pourcentage lauréats/inscription</i>	0,71 %	0,89 %	0,79 %	0,15 %	0,36 %	0,24 %

Source : SELOR.

Le concours pour la carrière consulaire a eu lieu entre mars 2006 et octobre 2006.

2.3. *Attaché Coopération au développement*

<i>Rôle linguistique</i>	<i>NL</i>			<i>FR</i>		
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
Inscription	203	135	338	527	360	887
<i>Pourcentage</i>	60 %	40 %	100 %	59,40 %	40,60 %	100 %
CV accepté	36	9	45	45	21	66
Lauréats	8	1	9	5	1	6
<i>Pourcentage</i>	88,9 %	11,1 %	100 %	83,3 %	16,7 %	100 %
<i>Pourcentage lauréats/inscription</i>	3,94 %	0,74 %	2,66 %	0,95 %	0,28 %	0,68 %

Source : SELOR.

Le concours pour attaché de la coopération au développement a eu lieu entre octobre 2005 et avril 2006.

3. La présence des femmes (belges) dans les organisations internationales

3.1. Les Nations Unies

Selon les informations communiquées par le Secrétariat des Nations Unies, en 2005, les effectifs belges s'élevaient à 231 Belges, dont 114 femmes (49 %) et 117 hommes (51 %).

Par niveau, la répartition hommes-femmes s'établit de la manière suivante :

<i>Niveau</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	Total
Niveau D (Directeurs D1-D2)	3 (33 %)	6 (66 %)	9
Niveau Professional (P1-P5)	30 (42 %)	42 (58 %)	72
Niveau General Services (G)	18 (82 %)	4 (18 %)	22
Field Service	1 (20%)	4 (80 %)	5
Junior Professional Officers	29 (64 %)	16 (36 %)	45
Public Information Assistants	1 (100%)	0	1
UN Volunteers	27 (46 %)	32 (54 %)	59
Niveau L (experts)	4 (24 %)	13 (76 %)	17
Niveau LT (language teacher)	1 (100%)	0	1
Experts d'assistance technique	Il n'y a pas de données disponibles pour ces trois catégories		
Personnel de sécurité			
Personnel de maintenance			

3.2. La Commission européenne

Selon les statistiques de la Commission européenne, les effectifs des fonctionnaires et agents temporaires belges étaient les suivants en octobre 2006 :

<i>Grade</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	Total
AD 16 (Director-General)	–	2	2
AD 15 (Director; Director-general)	3	18	21
AD 14 (Administrator; Head of Unit; Director)	7	59	66
AD9-AD13 (Head of Unit; Administrator)	164	587	751
AD5-AD8 (Administrator)	107	241	348
Total	281	907	1 188
<i>Pourcentage AD Belgium</i>	23,65	76,35	100
<i>Pourcentage AD European Commission</i>	34,25	65,75	100
AST 8-AST11 (Assistant)	123	343	466

<i>Grade</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	Total
AST 1-AST7 (Secretary; Office Clerk)	2 232	1 056	3 288
Total	2 355	1399	3 754
<i>Pourcentage AST Belgium</i>	<i>62,73</i>	<i>37,27</i>	100
<i>Pourcentage AST European Commission</i>	<i>62,30</i>	<i>37,70</i>	100

Source : COMREF bulletin statistique 10/2006.

En 2005, des femmes ont également été nommées à des postes importants en matière de défense :

- Une femme a pour la première fois été désignée comme attaché militaire en Chine;
- Une femme a été désignée comme commandant de la Composante médicale et nommée général;
- Une femme a été désignée comme commandant du Département d'état-major Wellbeing.

II. Entités fédérées

A. Communauté flamande

La politique flamande des affaires étrangères comprend quatre domaines : affaires étrangères; coopération internationale; tourisme; et investissement et commerce internationaux.

La plupart des initiatives ayant trait à l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans les affaires étrangères se situent dans les domaines de la politique extérieure et de la coopération internationale.

1. Politique extérieure

1.1. Élimination de la discrimination à l'égard des femmes sur le lieu de travail

Les Flandres appuient un projet de l'OIT concernant la discrimination à l'égard des femmes sur le lieu de travail en Europe centrale et orientale. La participation proportionnelle des femmes sur le marché du travail est un aspect important de la politique de l'emploi. Par ailleurs, les Flandres mènent une politique axée sur une participation proportionnelle et sur la diversité qui visent divers groupes tels que les migrants, les personnes âgées, les citoyens ayant un faible niveau d'instruction, les personnes handicapées et les femmes. La combinaison du travail et de la famille établit un lien important pour accroître la participation des femmes sur le marché du travail, notamment en offrant suffisamment d'équipements pour la garde des enfants et l'étude après les classes. Le projet proposé présente une claire analyse des problèmes et du groupe cible et un programme d'activités concrètes. La présence d'experts flamands est assurée par la participation des syndicats.

1.2. *Accès à la santé, à l'éducation et aux services sociaux en République tchèque*

En 2003 a été financé un projet fondé sur un exemple flamand pour le développement des services de santé et d'éducation et des services sociaux à l'intention des travailleurs du sexe de la République tchèque. Ce projet a pour but de diffuser des directives générales parmi les travailleurs du sexe en ce qui concerne la prévention des MST, du VIH/sida et d'autres maladies connexes. Il a démarré par une phase pilote à Prague et a été évalué de manière à en assurer la poursuite avec un appui local.

1.3. *Égalité des chances dans la fonction publique en Afrique du Sud*

Dans le cadre de la réforme de la fonction publique en Afrique du Sud, M^{me} Fraser-Moleketi, Ministre sud-africain de la fonction publique, a signé un accord avec le Centre international de formation de l'OIT. Elle souhaite accroître l'aptitude de son ministère à offrir l'égalité de chances aux hommes et aux femmes dans la fonction publique, développer les compétences en matière d'analyse des questions d'égalité entre les sexes et offrir des services appropriés aux hommes et aux femmes. L'administration flamande de perfectionnement du personnel et/ou un universitaire expert des questions d'égalité entre les sexes dans la fonction publique pourrait faire fonction de partenaire technique pour ce projet.

2. Coopération internationale

2.1. *La parité hommes-femmes, question intersectorielle*

Depuis 2002, la parité hommes-femmes est une question intersectorielle pour la coopération des Flandres au développement des pays partenaires. C'est ainsi que les projets et programmes de développement de l'éducation réalisés au Mozambique, en Afrique du Sud et au Malawi traitent les femmes comme un important groupe cible. Les activités sont axées sur la vulnérabilité des femmes par rapport au problème du VIH/sida et sur les droits des femmes dans le domaine de la santé génésique. Tel est le cas à la fois des programmes bilatéraux et multilatéraux. Les femmes sont également traitées comme un groupe cible particulier en Afrique du Sud, dans les programmes de coopération liés à la sécurité alimentaire et à la création d'emplois par le biais des petites et microentreprises.

Les Flandres veillent également à ce que la politique sud-africaine de parité entre les sexes soit généralisée et intégrée aux projets qu'elles appuie en Afrique du Sud. Cette politique est aujourd'hui plus ouvertement admise en Afrique du Sud que dans les lois flamandes ou belges en la matière.

En 2004, dans le cadre d'un projet de l'ONUSIDA approuvé pour le Mozambique, des activités de plaidoyer ont été organisées afin d'éliminer les inégalités entre les sexes dans la loi mozambicaine sur les successions.

Au Maroc, des projets d'ONG axés sur les droits des femmes et la position de la femme dans la société ont été appuyés durant la période 2003-2006. Une attention particulière a été accordée à l'amélioration de l'accès des femmes à l'éducation et à la santé et à la création d'emplois pour les femmes.

Depuis 2002-2003, un appui est apporté à un projet de l'OIT qui vise à contribuer au développement de l'esprit d'entreprise chez les Marocaines par le

biais de l'élaboration d'une stratégie nationale et du renforcement des organisations d'employées par une formation dispensée à Turin.

3. Tourisme

En 2004, il a été procédé à une étude de la stratégie de durabilité de l'Agence de tourisme des Flandres (Rapportage Duurzaamheid Strategie Scan Toerisme Vlaanderen). Les résultats de cette étude comprenaient une évaluation de la mesure dans laquelle le personnel de l'agence jugeait importante l'égalité de traitement des hommes et des femmes. Les résultats ont montré que le personnel jugeait cette question très importante, et l'Agence a enregistré un score de 4 (5 étant le score maximum).

4. International representation of Flanders

There are nine representatives of the Flemish government abroad, which are all male.

B. Communauté française

La représentation entre hommes et femmes dans les carrières « extérieures » du Commissariat général aux relations internationales de la Communauté française (CGRI), de l'Agence wallonne à l'exportation et aux investissements étrangers (AWEX), de la Division des relations internationales de la Direction générale des relations extérieures du Ministère de la Région wallonne (DRI) et de l'Association pour la promotion de l'éducation et de la formation à l'étranger (APEFE) se répartit comme suit : 34 femmes et 97 hommes.

C. Région de Bruxelles-Capitale

Nombre d'attachés et représentants régionaux : 65 hommes et 24 femmes.

Article 9

I. Niveau fédéral

La Belgique répond aux exigences posées par l'article 9 de la Convention en ce qui concerne la législation sur la nationalité. Depuis la grande réforme du Code de la nationalité belge (CNB) intervenue en 1984, la Belgique a en effet établi une égalité intégrale entre femmes et hommes en matière de changement et de conservation de la nationalité et ceci tant dans le cas du mariage que dans le cas du changement ou de la perte de nationalité par l'autre conjoint. Chaque conjoint peut changer ou acquérir une autre nationalité sans devoir obtenir le consentement de l'autre conjoint. Par ailleurs, les enfants, mineurs au moment de cette acquisition, bénéficient automatiquement de la nationalité acquise par l'un des auteurs, tant lorsque cet auteur est le père que lorsque cet auteur est la mère.

L'accès à la nationalité belge est un processus qui a été modifié à cinq reprises depuis ces 20 dernières années. La préoccupation principale de ces modifications a toujours été l'amélioration (plus de rapidité, de facilité, de simplicité et d'efficacité)

de l'accès à la nationalité belge. La dernière modification en matière d'accès à la nationalité belge a été introduite par la loi du 1^{er} mars 2000 qui vise à favoriser l'intégration des étrangers par l'acquisition de la nationalité. Elle comporte trois principales nouveautés :

1) Elle assouplit les conditions d'accès à la déclaration de nationalité et à la naturalisation;

2) La loi accélère et facilite le déroulement de toutes les procédures d'obtention de la nationalité belge, en réduisant à un mois le délai d'examen du dossier par le parquet (et par l'Office des étrangers et la Sûreté de l'État pour la demande de naturalisation) et en prévoyant un triple système de remplacement en cascade de l'acte de naissance;

3) Enfin, la loi supprime le contrôle de la volonté d'intégration pour les déclarations d'option et pour les demandes de naturalisation. L'introduction de la procédure fait désormais présumer l'existence de cette volonté : le questionnaire de naturalisation ne comporte plus de questions sur la connaissance des langues ou la profession de l'intéressé et l'enquête policière portant sur l'intégration du demandeur de naturalisation est également désormais supprimée.

En ce qui concerne plus particulièrement les mariages mixtes, le mariage n'exerce plus depuis 1985 d'effet de plein droit sur la nationalité. En revanche, le conjoint d'un (ou d'une) Belge peut acquérir la nationalité belge par la procédure de la déclaration et ce, après trois ans de résidence principale et commune en Belgique avec le conjoint belge (ou six mois de vie commune en Belgique, si au moment de la déclaration, le conjoint étranger a été autorisé ou admis, depuis au moins trois ans, à séjourner plus de trois mois ou à s'établir en Belgique).

Ces conditions de résidence ainsi que de vie commune minimum tendent notamment à éviter les mariages de complaisance dont l'objectif exclusif est de faciliter l'acquisition de la nationalité.

Article 10

En Belgique, tout ce qui a trait à l'éducation relève de la compétence des Communautés.

Population belge de plus de 25 ans par niveau de formation, âge et sexe, chiffres absolus⁴⁰

Niveau de qualification	De 25 à 34 ans		De 35 à 44 ans		De 45 à 54 ans		55 ans et plus	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Peu qualifiés	127 635	151 153	221 257	253 780	313 415	302 898	1 177 704	780 569
Moyennement qualifiés	246 179	295 536	286 677	302 902	229 051	239 985	284 513	280 674
Hautement qualifiés	309 393	254 458	278 689	253 897	178 175	191 080	165 826	217 245
Total	683 207	701 147	786 623	810 579	720 641	733 963	1 628 043	1 278 488

Le degré d'instruction est le plus bas chez les femmes belges de 55 ans ou plus. Près de trois quarts (72,3 %) de ce groupe a obtenu tout au plus un diplôme d'enseignement secondaire inférieur. La majorité des hommes de 55 ans ou plus (61,1 %) appartient au groupe des peu qualifiés. Une femme plus âgée sur 10 seulement (10,2 %) est titulaire d'un diplôme d'enseignement supérieur, pour 17,0 % des hommes de 55 ans ou plus.

Dans le groupe des 45 à 54 ans aussi, les femmes sont « peu qualifiées » plus souvent que les hommes. 43,5 % des femmes et 41,3 % des hommes de 45 à 54 ans ont un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur tout au plus. 75,3 % de ces femmes n'ont pas fait d'études supérieures, pour 68,7 % des hommes de 45 à 54 ans.

Pour les Belges de la dernière génération, la situation est inverse. Le nombre de femmes peu qualifiées dans le groupe des 25 à 34 ans est de 18,7 %. Chez les hommes, ce pourcentage est encore supérieur à 20 %, plus précisément 21,6 %. La différence est encore plus grande si nous examinons les hautement qualifiés : quelque 45,3 % des femmes de 25 à 34 ans ont fait des études supérieures universitaires ou non pour 36,3 % seulement des hommes de 25 à 34 ans. Les jeunes femmes ont généralement une formation supérieure à celle des hommes.

A. Communauté et région flamandes

1. Département flamand de la culture, de la jeunesse, des sports et des médias

Culture. Dans sa formation « d'initiateurs », l'École flamande d'instructeurs accorde une attention particulière à enseigner comment créer le maximum de possibilités de participation pour tous. Les participants reçoivent des conseils didactiques sur la façon d'appliquer – le cas échéant – le principe de la différenciation aux jeunes filles et aux femmes. La formation « d'instructeurs/formateurs B » traite des caractéristiques de développement propres aux jeunes filles et aux femmes et des aspects pertinents de la formation.

⁴⁰ Tableau issu de la brochure *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*, édition 2006, publiée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, p. 78. Peu qualifiés = enseignement primaire, secondaire inférieur ou pas de diplôme; moyennement qualifiés = enseignement secondaire supérieur; hautement qualifiés = enseignement supérieur.

2. Département flamand de l'éducation et de la formation

2.1. EQUAL VLIR – projet de promotion de l'égalité des chances

Dans le cadre de ce projet du Fonds social européen auquel participent des partenaires de l'étranger, les homologues flamands élaboreront les modules suivants :

- Un instrument de suivi du progrès personnel et de la valorisation du travail par l'autoévaluation;
- Un inventaire des études sur le profil de carrière des femmes chercheurs dans l'UE, afin de produire un précieux instrument pour les universités flamandes;
- Une analyse de la politique en matière de transferts et de carrières;
- Une trajectoire de soutien aux femmes universitaires.

Il s'agit de mettre au point des instruments de nature à empêcher l'abandon des études et à améliorer le transfert des femmes chercheurs.

2.2. Recherche : les carrières des étudiants dans l'enseignement secondaire de l'art

Étant donné le nombre relativement faible d'étudiants inscrits dans les disciplines artistiques de l'enseignement secondaire flamand, cette forme d'enseignement ne joue qu'un rôle mineur dans l'ensemble du système d'éducation. Du fait de cette faible représentation, l'enseignement secondaire de l'art est souvent négligé dans la recherche flamande sur l'enseignement. Or, l'élaboration d'une structure pour l'enseignement de l'art exige une compréhension profonde : 1) des études que doivent faire les étudiants concernés, et 2) de ce qu'implique leur passage à l'enseignement supérieur et leur entrée sur le marché du travail. Une telle compréhension suppose que les données disponibles sur l'enseignement de l'art dans le secondaire aient un lien avec d'autres aspects de l'enseignement de l'art, tels que les secteurs axés sur l'art ou les études dans des établissements d'enseignement technique et professionnel, d'enseignement supérieur de l'art ou d'études artistiques à temps partiel. Fondée sur une étude de la littérature, sur l'analyse des bases de données existantes et d'entrevues avec des experts et sur une vaste enquête, cette étude vise à recueillir de telles données. Il est intéressant de noter que cette étude a révélé un taux de participation élevé de filles dans les classes d'art du secondaire.

2.3. Recherche : les mathématiques dans les établissements secondaires

Cette étude analyse le rôle des mathématiques dans la sélection des élèves pour les différentes branches d'études dans les collèges. Les écoles secondaires flamandes ont été consultées.

La deuxième partie de cette étude évalue les opinions et les attitudes à l'égard des mathématiques des élèves, des parents, des professeurs et des conseillers des services d'orientation des études. Ces évaluations sont comparées entre elles ainsi qu'aux résultats de la première partie (y compris du point de vue du sexe, de l'appartenance (ou non) à une minorité et du type d'école). La motivation des élèves pour les mathématiques est analysée en fonction du sexe ainsi que des croyances et des attitudes à l'égard de cette discipline. La motivation et l'intérêt pour les mathématiques sont comparés à ceux manifestés pour les autres disciplines du

programme. Cette étude a montré que le sexe joue un rôle important dans l'attitude, la confiance ou le doute et les ambitions des enseignants, des parents et des élèves à l'égard des mathématiques.

3. Recherche : la charge de travail des enseignants

La recherche a pour but de définir un objectif et de présenter un tableau représentatif de la charge de travail des enseignants et de la diversité de leurs tâches ainsi que de la façon dont ils passent leur temps de travail dans l'enseignement primaire et secondaire (compte tenu de leurs différentes méthodes de travail). Les questions d'appartenance sexuelle et de famille – entre autres facteurs – jouent un rôle important dans la charge de travail des enseignants.

4. Recherche : les préférences du marché du travail et les perspectives offertes aux diplômés de la formation d'enseignants

Cette recherche tend à identifier les variables sociales et personnelles ainsi que les variables liées au marché du travail qui jouent un rôle dans le choix des diplômés qui s'orientent vers l'enseignement, qui décident d'attendre d'avoir acquis une certaine expérience professionnelle hors de l'enseignement ou, en fin de compte, qui renoncent purement et simplement à une carrière dans l'enseignement. Plus précisément, cette recherche sert à analyser à la fois les effets des études universitaires et des perspectives de carrière dans les écoles sur la décision de rester dans l'enseignement ou de le quitter. Il est ainsi possible de déterminer dans quelle mesure le décret sur la formation d'enseignants a un effet positif sur le choix d'une carrière dans l'enseignement et le lien entre ce décret et la profession d'enseignant. Cette étude analyse les motivations des hommes et des femmes qui choisissent cette profession.

Autres thèmes de la recherche de ces dernières années :

- La différence entre les résultats obtenus par les garçons et les filles (les questions propres à chaque sexe dans l'enseignement, le rôle de la famille, et l'élimination des stéréotypes, etc.);
- Les « nouvelles » familles (familles monoparentales ou familles recomposées) et la participation à l'éducation en Flandres (égalité des chances pour les enfants qui ne vivent pas dans une famille traditionnelle, leurs résultats scolaires, le comportement des écoles à l'égard des enfants de nouvelles familles (souvent, ces enfants n'ont que leur mère, etc.).

5. Projet Vénus

Le projet Vénus a pour principal but d'essayer de tirer parti des différences entre garçons et filles dans le domaine de l'éducation. Il s'agit essentiellement de donner à tous les élèves le maximum de chances d'apprendre et de se développer d'eux-mêmes. Ce projet vise à identifier et à souligner les divers intérêts des jeunes et à les motiver le plus possible. Employant une grande variété de méthodes didactiques, il cherche à donner à tous les élèves les mêmes possibilités d'éducation et de développement. Une vocation à apprendre tout au long de la vie est essentielle au succès de ce projet. Vénus aide les enseignants et guide les conseillers au moyen d'un outil informatique (CIT) et d'un manuel complémentaire.

Ce projet s'articule en deux parties, à savoir une partie théorique qui :

- Veille au développement de l'identité des adolescents;
- Met l'accent sur les différences entre garçons et filles dans le domaine de l'acquisition de connaissances;
- Tient compte des méthodes d'étude de chacun.
- Donne des idées et fait des suggestions aux enseignants sur la façon de travailler avec les produits offerts.

Une partie pratique avec un outil CIT qui permet :

- De définir le style de chaque élève et sa méthode d'étude favorite;
- De découvrir le style d'étude de chaque élève;
- À travers un test de personnalité (qui es-tu et que veux-tu faire dans la vie), s'entretenir avec l'adolescent sur sa personnalité.

6. Modification de la législation relative au congé de maternité et protection du personnel enseignant

En janvier 2005, le Gouvernement flamand a décidé officiellement de modifier la loi sur le congé de maternité et sur la protection de la maternité pour le personnel enseignant. À présent, il est possible d'abrèger le congé prénatal au profit du congé postnatal; le congé de maternité peut être prolongé de deux semaines en cas de naissances multiples; et le congé postnatal peut être prolongé quand le bébé doit rester plus de sept jours à l'hôpital. En avril 2006, une autre nouveauté a été introduite : le congé spécial circonstanciel pour le personnel enseignant a été prolongé de trois à 10 jours.

7. L'engagement à affecter davantage de femmes (et de membres d'autres groupes défavorisés) aux plus hauts postes scientifiques

Le Ministre flamand de l'éducation s'est engagé à examiner les possibilités d'affectation de femmes à des postes scientifiques élevés avec les établissements d'enseignement supérieur afin de favoriser les perspectives de carrière scientifique pour les femmes. Le but visé est de faire en sorte qu'un plus grand nombre de femmes accèdent aux postes les plus élevés (professeur) et de dissuader les femmes d'abandonner l'université.

8. Réexamen de la question des compétences minimales des enseignants

Les compétences minimales exigées pour la profession d'enseignant ont été actualisées. Ces compétences sont l'ensemble des connaissances et des aptitudes à attendre d'un enseignant débutant. L'« interculturelité » figurait déjà implicitement dans les compétences minimales, mais elle y a été à présent explicitement incorporée, comme en témoignent notamment les connaissances complémentaires et l'aptitude de l'enseignant à « stimuler l'émancipation de l'élève ». L'enseignant doit pouvoir reconnaître les particularités de l'élève et de son groupe social, en discuter avec lui et l'utiliser pour favoriser son autodéveloppement et son intégration sociale. Une connaissance des habitudes sociales des jeunes et de leur groupe et des différences culturelles entre divers groupes sociaux est nécessaire.

9. Documents thématiques pour les projets Klasse pour les parents, Klasse pour les enseignants, Yeti (pour les élèves la troisième année de primaire) et Maks (pour les élèves des deuxième et troisième années de secondaire)

Klasse est un projet de communication lancé par le Département de l'éducation et de la formation de la Communauté flamande. Il s'adresse à tous les acteurs de l'éducation en Flandres. En mai 2002, les éditeurs de Klasse ont constitué un dossier détaillé sur l'égalité des chances pour les garçons et les filles et pour les hommes et les femmes. Les thèmes traités sont les différences culturelles et les différences d'approche et d'attentes entre les deux sexes.

10. Klasse pour enseignants : le dossier de Première ligne

Klasse a produit une documentation sur différents sujets tels que la maltraitance de l'enfant, l'homosexualité, les garçons et les filles (différences), le divorce/ les familles recomposées, etc. Cette documentation contient des informations générales, des adresses, des méthodes de travail, etc.

11. Projet d'alternance de l'apprentissage et du travail dans l'enseignement supérieur

Ce projet s'adresse aux femmes migrantes et défavorisées qui cherchent à obtenir un diplôme d'études supérieures mais en sont empêchées par leur situation sociale. Ces femmes suivent les cours, qui sont suivis d'un stage dans le secteur visé. Cette formule offre une autre trajectoire qui a permis à plusieurs femmes d'obtenir un diplôme de gestion d'entreprise (option marketing, comptabilité, informatique appliquée).

12. Projet « Choix différent »

Ce projet vise à inciter les garçons et les jeunes gens à choisir des études et une carrière dans le secteur des soins infirmiers. Il s'agit d'une façon générale de surmonter la division entre les sexes dans les études, la formation et l'exercice d'une profession dans ce secteur. Des matériels didactiques, tels que questionnaire, dossier, site Web, vidéo, etc., ont été conçus pour promouvoir un tel choix.

13. Projet « PAK & GO »

Ce projet vise à sensibiliser les jeunes filles et les jeunes femmes et à les informer sur la formation ou les possibilités d'emploi dans des secteurs traditionnellement masculins, tels que, par exemple, l'industrie graphique. Il vise également à informer les employeurs et les employés sur l'intérêt de la diversité sur le lieu de travail.

14. Instauration concrète d'une égalité de représentation (entre hommes et femmes) au sein du VLOR (Conseil flamand de l'éducation)

Le décret d'avril 2004 sur la participation à l'éducation stipule que le Conseil flamand de l'éducation doit être constitué au moins pour un tiers de femmes.

B. Communauté française

Lorsqu'il s'agit d'enseignement, les objectifs stratégiques que l'on doit se fixer en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes concernent d'abord l'accès aux études – sections, options de l'enseignement secondaire, diverses orientations de l'enseignement supérieur – et la réussite de celles-ci.

Différentes recherches ont mis en évidence le fait que les choix de filières effectués dans le secondaire exercent une influence déterminante sur le choix des études supérieures. Cette situation implique donc une coordination entre les différents niveaux d'enseignement et une préoccupation commune, complémentaire et cohérente entre les ministres compétents. Dans cette optique, il est nécessaire de prévenir la pérennité de stéréotypes liés à certaines filières, et ce notamment en sensibilisant les enseignants aux mécanismes inégalitaires sous-jacents.

En octobre 2002, la Direction a lancé un *concours de dissertations* à destination des élèves des classes de cinquième et sixième secondaire en Communauté française (800 écoles de l'enseignement secondaire supérieur tous réseaux confondus) sur le thème suivant : « *Les femmes dans l'Histoire, de l'ombre à la lumière?* ». Les objectifs de ce concours visaient à :

- **Sensibiliser le public jeune au rôle des femmes dans l'histoire politique, sociale, culturelle, économique et scientifique de la Belgique et de l'Europe (généralement absentes des manuels scolaires);**
- **Amener les jeunes et leurs professeurs à effectuer une réflexion sur ce thème et à évaluer l'implication de l'évolution de la place des femmes dans la société sur notre quotidien actuel.**

En janvier 2002, six associations⁴¹ ont lancé un *appel au gender mainstreaming dans le système éducatif* auprès des Ministres de l'enseignement et auprès du Ministre en charge de l'égalité des chances.

Cet appel demandait :

- La constitution d'une « Commission pour l'égalité des filles et des garçons dans l'enseignement » chargée de rendre des avis sur les projets de réforme, de faire des propositions et d'évaluer les politiques menées;
- L'introduction dans la formation initiale et continuée du corps enseignant de la dimension de genre que ce soit dans les cours théoriques dispensés ou dans la préparation pratique à la profession;
- La parité de tous les organes et institutions de programmation, de décision, de contrôle et de consultation ainsi que l'accès égal des femmes à tous les postes de direction et de responsabilité;
- La réalisation d'études, entre autres statistiques, obligatoirement ventilées par sexe, pour connaître la situation des filles et des garçons dans l'enseignement, l'évolution de la scolarisation (choix d'études, d'options, de type de formation

⁴¹ Françoise Claude (Femmes prévoyantes socialistes); Fabienne Dorbolo (Vie féminine); Françoise Hecq (Université des femmes); Roland Mayerl (Réseau des hommes pro féministes – Campagne du ruban blanc); Nadine Plateau (Sophia, Réseau belge d'études féministes); Anne Tonglet (Association 29, rue Blanche, Mouvements des femmes).

supérieure), l'existence de pratiques de violences sexistes, le coût social des discriminations, etc;

- La mise en place d'un dispositif de prévention et de lutte contre la violence en milieu scolaire qui tienne compte de sa dimension sexuée.

Le Ministre-Président en charge de l'égalité des chances, le Ministre de l'enfance en charge de l'enseignement fondamental ordinaire, le Ministre de l'enseignement secondaire et de l'enseignement spécial et la Ministre de l'enseignement supérieur et de l'enseignement de promotion sociale ont répondu à l'appel de ce groupe d'associations qui a souhaité attirer leur attention sur la nécessité de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement, en mettant sur pied un intercabinet chargé d'étudier la problématique.

Il a dès lors été décidé de lancer le débat avec les enseignantes et les enseignants afin d'amener une réflexion ouverte et argumentée sur l'égalité des filles et des garçons à l'école. Les différents ministres ont ainsi collaboré avec le secteur associatif signataire de l'*appel au gender mainstreaming dans le système éducatif* à la réalisation d'une *brochure pédagogique d'information* sur cette réalité encore trop méconnue.

Cette campagne, composée de 25 000 affiches et de 30 000 brochures destinées aux enseignant-e-s et futurs enseignant-e-s en Communauté française, vise à examiner et à évaluer, avec les acteurs et actrices de terrain, la juste mesure des stéréotypes sexuels qui persistent à l'école, notamment dans les relations entre enseignant-e-s et élèves ou entre les élèves eux-mêmes.

En 2004, la Direction de l'égalité des chances a élaboré et diffusé un *dossier pédagogique intitulé « Femmes hommes dans le monde »*, qui vise à permettre aux 12/15 ans et à leur entourage d'avoir une meilleure perception de la situation et des droits de la femme aux niveaux national et international.

La rédaction du contenu du manuel a fait l'objet d'un partenariat entre la Communauté française et l'ONG Le Monde selon les femmes. Le manuel présente cinq thématiques s'intéressant chacune à la situation au Nord et au Sud :

- De l'égalité à l'école à l'égalité au travail : les progrès et les inégalités dans l'éducation, le choix des études, le choix du travail;
- Femmes solidaires! : la défense des intérêts communs des femmes, le féminisme;
- Non à la violence! : la violence dans les relations amoureuses, les crimes d'honneur, les mutilations sexuelles féminines;
- La publicité, subie ou adorée? : le sexisme dans les publicités;
- Vie affective et amoureuse : l'adolescence, l'homosexualité, les relations garçons-filles, la prévention des MST et la contraception.

La publication et la diffusion de ce manuel ont été lancées durant le mois de mars 2004, dans le cadre des activités du 8 mars en Communauté française, dans l'ensemble des établissements de l'enseignement secondaire en Communauté française. Vingt-cinq mille manuels pédagogiques et 10 000 affiches ont été réalisés

dans le cadre de cette campagne et ont été distribués via de nombreux canaux de communication et suite aux demandes émanant en grande partie des enseignants et du milieu associatif.

Enfin, en octobre 2006, la Direction de l'égalité des chances lancera, en version papier et en version électronique, un répertoire de ressources pédagogiques disponibles en Communauté française sur les questions de l'égalité femmes-hommes, de l'interculturalité et de l'inclusion sociale.

Au niveau de *l'enseignement supérieur*, la situation est satisfaisante sur le plan quantitatif (il n'y a pas moins de filles que de garçons qui entament des études supérieures et le taux de réussite des filles est généralement meilleur que celui des garçons). Cependant, force est de constater que, sur le plan qualitatif, on déplore une faible proportion de filles dans les études à caractère scientifique et technologique, mais aussi un phénomène de ségrégation verticale dans les carrières universitaires des femmes. En effet, on s'aperçoit que le pourcentage d'agents de sexe féminin diminue au fur et à mesure que le niveau d'étude s'élève et que l'on monte dans la hiérarchie du corps académique.

L'un des problèmes auxquels on est confronté lorsque l'on veut pousser l'analyse en termes d'égalité entre les femmes et les hommes est le manque de données ventilées selon le sexe. La Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique souhaite cependant progresser dans cette matière, et ce notamment en s'appuyant sur un autre domaine qui relève de sa compétence : la recherche. Sa contribution à la réalisation d'un outil permettant d'analyser la population étudiante en Belgique francophone sous des angles descriptifs et prospectifs constitue une première avancée. Par ailleurs, le financement de recherches qui traitent, de près ou de loin, de la problématique, reflète la volonté de connaître les facteurs qui entraînent des inégalités entre les femmes et les hommes dans ce secteur. Une compréhension de ces facteurs permettra d'agir sur les causes des discriminations et de tenter de les enrayer. Dans cette optique, la Ministre s'attache à intégrer la dimension du genre dans les projets qu'elle finance. Les promoteurs des recherches actuellement en cours sont désormais encouragés à veiller à orienter leurs travaux en tenant également compte de cette dimension.

Par ailleurs, *l'octroi de subsides* pour l'organisation de séminaires, de journées d'études ou de colloques qui ont permis de mener une réflexion sur la place des femmes dans la société, témoigne également de l'intérêt porté par la Communauté française à cette problématique.

L'ensemble des textes réglementaires, élaborés depuis le mois de décembre 2002, et qui ont accompagné la réforme de *l'enseignement artistique*, intègrent également la dimension du genre. Lorsque les titres et fonctions énumérées dans un texte ne peuvent être rédigées au masculin et au féminin (par souci de clarté), la Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique a veillé à insérer de façon systématique une phrase similaire à celle citée plus haut, à savoir : « tous les titres et fonctions mentionnés dans le présent texte sont à lire tant au masculin qu'au féminin ». Par ailleurs, les textes qui visent à la mise en place des trois instances de l'enseignement artistique (Commission expérience utile, Commission pour l'assimilation des titres, Commissions pour la reconnaissance de la notoriété), tiennent compte de la répartition exigée par le décret du 17 juillet 2002.

Le décret du Parlement de la Communauté française du 20 juillet 2005 modifiant le décret du 12 décembre 2000 relatif à la *formation initiale des instituteurs et des régents*, entré en vigueur le 15 septembre 2005 prévoit en son article 3, alinéa 1, 2 l'activité d'enseignement de 30 heures « Approche théorique et pratique de la diversité culturelle; et la dimension de genre ».

Mesures visant à suivre l'évolution de la problématique du genre dans l'enseignement supérieur hors universités et à permettre l'évaluation de politiques menées en la matière

Depuis une douzaine d'années, plusieurs travaux ont été financés par la Communauté et menés conjointement par le Conseil des recteurs francophones et une équipe de recherche regroupant deux entités universitaires et l'Administration. Ces travaux ont permis de mettre au point un outil d'analyse de la population étudiante en Belgique francophone sous des angles descriptifs et prospectifs. Les travaux de ces dernières années ont été cofinancés par la Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique et ont abouti à la parution, en 2001, d'un ouvrage intitulé : « *La population étudiante – Description, évolution, perspectives* ».

L'ouvrage a consacré une partie de son analyse aux parts relatives des entrants à l'université selon le sexe, l'âge et la filière du secondaire, ainsi qu'une réflexion sur le taux de réussite des filles. Mais il constitue surtout un document de référence pour toutes les personnes intéressées par l'évolution des populations étudiantes. La base de données qu'il représente contient des informations sur les étudiants de notre système éducatif selon différentes variables, et permet donc de fournir des données ventilées par sexe, notamment dans le cadre d'autres recherches.

Depuis 2002, la Direction des bases de données et de la documentation (DBDD) a été chargée par la Ministre de poursuivre le travail de l'équipe interuniversitaire. Depuis 2003, cette même Direction et le Service des statistiques de l'ETNIC cogèrent la base de données des étudiants de l'enseignement supérieur hors université (SATURN). Les données collectées sont publiées dans des rapports annuels, consacrés, d'une part, à l'analyse descriptive des populations étudiantes et des diplômés et, d'autre part, à l'étude des taux de réussite, de redoublement et d'abandon. Parmi les principales variables traitées se trouve celle du sexe. Les rapports 2002, 2003 et 2004 sont disponibles sur le site www.enseignement.be/infosup/ à la rubrique SATURN.

Mesures relatives à l'étude de la problématique du genre et à la sensibilisation à cette problématique

Financement de recherches

La Communauté française a financé un certain nombre de recherches susceptibles de mettre en lumière des phénomènes qui engendrent des inégalités entre les femmes et les hommes au niveau de l'enseignement supérieur. Celles-ci portent ou ont porté, notamment, sur la place des femmes dans les postes académiques ou sur l'accès des jeunes femmes aux études universitaires :

- « La représentation des femmes dans la recherche au sein des institutions universitaires de la Communauté française »;
- « Analyse de la situation professionnelle des docteurs avec thèse en Communauté française de Belgique »;

- « NEWTONIA – Accès des jeunes femmes aux études universitaires scientifiques et techniques » et « Newtonia 2 – Promotion de l'accès des jeunes femmes aux études universitaires en Sciences et en Sciences appliquées »;
- « Trajectoire à l'entrée de l'enseignement supérieur. Une analyse d'une cohorte avec une attention prioritaire aux déterminants et contraintes de nature sociale »;
- « Réussite ou échec des étudiants inscrits dans une première candidature dans les institutions universitaires et qui bénéficient d'une allocation d'études de la Communauté française ».

Partenariats

La table ronde « *Formation des enseignant-e-s vers une éducation non sexiste* »⁴² a été organisée, le 20 juin 2005, par la Direction de l'égalité des chances et les différents partenaires du projet « *Prévention des violences faites aux femmes : formation des futur-e-s enseignant-e-s à une éducation non sexiste* », mené dans le cadre du *Programme européen DAPHNE*⁴³.

Ce projet, mené de 2002 à 2005 par *l'asbl Solidarité Femmes* en Communauté française, la *Fundación Mujeres* en Espagne et l'*IUFM* (Institut universitaire de formation des maîtres) de Lille en France, vise la construction, par les différents partenaires du projet, d'un outil et de méthodes d'expérimentation et d'évaluation communs à partir de collecte d'expériences et d'analyse d'outils existants. Le travail est soutenu par des Comités pédagogiques locaux pilotés par chaque partenaire.

Les résultats finaux de ce projet, en Communauté française, sont les suivants :

- Réalisation d'un module de formation à une éducation non sexiste pour les futur-e-s enseignant-e-s;
- Expérimentation de ce module par une école-pilote;
- Évaluation du module;
- Guide de formation et site Web (<http://www.educ-egal.org>);
- Diffusion des résultats auprès des pouvoirs publics concernés.

Dans ce cadre, une *journée de formation* à destination des enseignant-e-s et futur-e-s enseignant-e-s a été organisée le vendredi 27 janvier 2005 sur le thème « *En quoi la réflexion sur le genre peut-elle contribuer à la qualité de l'enseignement?* », en collaboration avec la Haute École provinciale de Mons-Borinage-Centre⁴⁴. Cette journée était destinée aux formatrices et formateurs de futur-e-s enseignant-e-s. L'objectif était de leur montrer la pertinence de l'introduction d'une perspective de genre dans les différentes disciplines enseignées.

Une évaluation par une expertise extérieure a clôturé le projet.

⁴² Voir programme en annexe 3.

⁴³ Cf. Rapport d'activités 2004 de la Direction de l'égalité des chances, p. 20 et 21, téléchargeable sur le site <http://www.egalite.cfwb.be>, à la rubrique Activités et rapports.

⁴⁴ Et en collaboration avec la Commission enseignement du CFFB.

La Communauté française a également octroyé un certain nombre de *subsidies* pour l'organisation de séminaires, de journées d'études ou de colloques présentant, d'une manière ou d'une autre, des résultats intéressants en matière d'égalité entre femmes et hommes.

Aussi, le service des évaluations externes interréseaux décline depuis son origine les résultats des élèves en fonction du sexe dans les différentes disciplines testées ainsi que le font généralement les évaluations internationales. Le site www.enseignement.be a développé plusieurs pages consacrées à la problématique de la discrimination hommes/femmes, entre autres par l'intermédiaire des ressources pédagogiques en ligne qu'il développe (par exemple « Objectif Venus » mené par Amnesty International). Le site renvoie également à plusieurs endroits vers des pages développées par d'autres sites sur ce thème (par exemple le site de la *Direction de l'égalité des chances*).

Au niveau du *sport*, des mérites sportifs féminins ont été créés et attribués lors du Trophée du mérite sportif de la Communauté française. Une subvention a aussi été octroyée lors de la création, au sein des fédérations et associations sportives reconnues, d'une Commission de promotion du sport féminin.

La majorité des associations féminines subventionnées en *éducation permanente* abordent de manière centrale ou périphérique ces questions sous la forme d'éducation non formelle, de programmes d'alphabétisation.

L'éducation permanente développe un programme important de lutte contre l'analphabétisme. Ce programme touche de manière assez large à l'alphabétisation des femmes (dont les immigrées). En terme de dispositif : le récent accord interministériel entre la Communauté française, la Région wallonne et la Cocof va donner à ce programme une nouvelle impulsion. Mais actuellement, des données statistiques sexuées sur l'alphabétisation des femmes ne sont pas disponibles.

Au niveau de la *santé*, la Communauté française a publié, sous son égide, la publication « *Adolescentes : sexualité et santé de la reproduction. État des lieux en Wallonie et à Bruxelles* »⁴⁵ qui débouche sur des recommandations spécifiques en termes d'accès aux informations en matière sexuelle et affective par les adolescentes.

C. Région de Bruxelles-Capitale

Port du foulard islamique à l'école

En ce qui concerne la question très spécifique du port du voile à l'école, son interdiction ou non fait débat dans les écoles bruxelloises comme dans celles des autres régions du pays. Ce sont les établissements scolaires qui, par leur règlement

⁴⁵ Cf. Douchan Beghin, Claudine Cueppens, Catherine Lucet, Samuel Ndamè, Godelieve Masuy-Stroobant, André Sasse, Danielle Piette, février 2006 : disponible en téléchargement : <http://www.ulb.ac.be/esp/promes/>.

d'ordre intérieur, autorisent ou non le port du voile⁴⁶. Il est exclu dans 70 % des 130 établissements du réseau de la Communauté française (alors qu'en 2000, à peine 41 % de ces écoles le refusaient) et dans 80 % des écoles catholiques. À Bruxelles, huit établissements scolaires du réseau de la Communauté française sur 111 accueillent les jeunes filles voilées⁴⁷.

Au niveau de la *Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale*, le récent décret relatif à la cohésion sociale (2004) prévoit explicitement de mener des actions en faveur de l'égalité femmes/hommes, de la mixité et de lutter contre toute forme de discrimination. Dans le cadre de ce décret, la Commission communautaire française soutient de nombreux milieux d'accueil extrascolaires. Ce soutien constitue une des principales sources de financement de ces milieux à Bruxelles. Les principes qui sous-tendent le soutien à ces milieux sont comme pour les autres associations soutenues en cohésion sociale, la lutte contre les discriminations, l'égalité et la mixité.

Par ailleurs, les centres de planning familial portent une attention particulière aux femmes, notamment en matière de vie sexuelle et affective. L'éducation affective et sexuelle, l'accès à la contraception, l'interruption volontaire de grossesse, la sensibilisation des jeunes à l'adoption d'une attitude basée sur le respect mutuel entre partenaires, font partie des missions des centres de planning familial.

D. Communauté germanophone

La Communauté germanophone finance l'*asbl Arbeitsgemeinschaft für Suchtvorbeugung und Lebensbewältigung* qui donne des formations pour parents et spécifiquement pour familles monoparentales afin d'améliorer les compétences éducatives sans formes d'agressivité et de violence, d'apprendre et d'appliquer des techniques pour résoudre les problèmes quotidiens.

Les questions les plus fréquemment traitées concernent les valeurs et les buts d'éducation, la manière de renforcer la confiance des enfants en eux-mêmes, la manière d'aider et de soutenir les enfants en cas de difficultés, la manière d'exprimer ses besoins et de trouver des solutions aux problèmes familiaux.

La philosophie de ce travail est basée sur le slogan : « Starke Eltern – starke Kinder » : « Parents forts – enfants forts ».

⁴⁶ Le rapport 2005 sur la situation des droits fondamentaux en Belgique élaboré par un groupe d'experts au niveau européen aborde la question sous l'angle de la liberté de pensée, de conscience et de religion, ainsi que sous l'angle de la sécurité publique. Le rapport ne l'évalue pas comme discrimination en terme de genre et la question est rarement analysée en ces termes, mais plutôt sous l'angle de la discrimination ethnique ou religieuse.

⁴⁷ Isabelle Lemal, « L'école ôte le voile » in Swardado, 13 septembre 2005 http://www.swarado.be/rubriques/keskia/page_5548_361152.shtml.

Article 11

I. Niveau fédéral

1. Emploi

- 1.1. *Convention O.I.T. n° 156 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981*

Le processus de ratification de la Convention n° 156 de l'OIT est en cours, l'ensemble des niveaux de pouvoir belges ayant ou étant sur le point de ratifier le texte.

- 1.2. *Mesures législatives et conventions collectives de travail*

Un inventaire des mesures fédérales visant à garantir l'égalité des femmes et des hommes dans le domaine de l'emploi et le travail est disponible dans le 3ème rapport belge sur l'application du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (voir art. 6), de même que l'ensemble des mesures qui concernent la mise en œuvre de conditions de travail justes et favorables (voir art. 7).

- 1.2.1. *La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (M. B. du 22 juin 2002) contient de nombreuses mesures de prévention du harcèlement sexuel et de protection des victimes de celui-ci. Les dispositions de cette loi ont été développées dans l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ainsi que dans la circulaire du 11 juillet 2002 relative à la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.*

La loi du 11 juin 2002 s'intègre dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. La protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel fait désormais partie de la notion de bien-être, tout comme la protection de la santé, la sécurité du travail, ... Ainsi donc, tout employeur, tant du secteur privé que du secteur public, doit prendre des mesures dans son entreprise afin de promouvoir cette protection.

Ces mesures s'intègrent donc dans la politique de prévention de l'entreprise et auront pour objectif :

- 1) *D'éviter tout acte de violence et de harcèlement. Ce qui nécessitera une analyse des facteurs qui les engendrent;*
- 2) *D'éviter les dommages dans l'hypothèse où des actes surviendraient. La législation développe une procédure interne que l'entreprise devra intégrer et qui a pour objectif fondamental la recherche d'une solution interne à l'entreprise par le biais d'une conciliation ou à la suite de l'examen d'une plainte motivée déposée par le travailleur.*

Tout employeur doit se faire assister dans l'élaboration et la mise en œuvre de ces mesures par un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail et de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail. Ce conseiller en prévention fait partie du service interne de prévention et de protection au travail ou d'un service externe. Le législateur belge a également

prévu une protection particulière contre le « licenciement représailles » pour les personnes qui entament la procédure interne (dans sa phase formelle), qui interviennent comme témoins ou qui entament une procédure judiciaire.

a) Activités de sensibilisation, d'information et de recherche

Le Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale a organisé avec le soutien du Fonds social européen de nombreuses sessions d'informations sur le sujet. Il a également mis en place des réseaux de personnes de confiance et de conseillers en prévention spécialisés et a mis en œuvre diverses études universitaires qui ont pour objectif de cerner les caractéristiques, les facteurs de risque et les conséquences de la violence au travail et d'apporter des outils concrets aux personnes amenées à intervenir (entre autre un manuel de l'intervenant confronté aux situations de conflit, de harcèlement et d'emprise au travail).

b) Jurisprudence

La jurisprudence des cours et tribunaux du travail relative à l'application des dispositions de la loi du 4 août 1996 portant sur la protection contre la violence et le harcèlement au travail est également consultable sur le site du SPF Emploi, travail et concertation sociale (<http://www.emploi.belgique.be>).

c) Évaluation

Cette législation a fait l'objet d'une évaluation au cours de l'année 2004. Le rapport d'évaluation est consultable sur le site du SPF Emploi. Cette évaluation a donné lieu à une réflexion sur les modifications à apporter à cette législation. Ces dernières devraient entrer en vigueur dans le courant de l'année 2007.

- 1.2.2. *La loi programme du 9 juillet 2004 a apporté des modifications à la réglementation concernant les travailleuses salariées en matière de durée des congés pré et postnataux et de congé d'adoption.*

De même; l'arrêté royal du 13 janvier 2003 a modifié ces mêmes durées pour les travailleuses indépendantes (cf. troisièmes rapports belges sur l'application du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels – article 10 : protection de la maternité).

- 1.2.3. *Un arrêté royal du 15 juillet 2005 (M. B. du 28 juillet 2005) a apporté quelques modifications importantes à la réglementation en matière de congé parental pour les travailleurs et les employeurs du secteur privé (arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière). Les modifications concernent les conditions d'âge de l'enfant, les modalités de la prise de congé, la notification à l'employeur et les allocations. La durée du congé n'a pas été modifiée.*

Les modifications apportées ont pour but d'élargir le droit au congé parental et de le rendre encore plus accessible en permettant par exemple des combinaisons de différentes formules de congé parental. Cela doit permettre aux travailleurs de disposer d'une plus vaste palette de possibilités de choix pour combiner vie familiale et professionnelle. Les modifications apportées ont en outre pour objectif de rendre le congé parental plus attractif pour les travailleurs masculins, afin qu'ils prennent sur eux une partie des charges familiales.

a) Âge de l'enfant

Alors que la limite d'âge était auparavant de 4 ans, elle est désormais de 6 ans. La limite d'âge de 8 ans en cas d'enfant adopté ou d'enfant étant atteint d'un taux d'incapacité déterminé est maintenue.

b) Les modalités du congé parental

Il y a quatre nouveautés en ce qui concerne les modalités du congé parental :

- Tout d'abord, l'obligation, en cas de réduction des prestations à mi-temps, de prendre le congé parental pour une période ininterrompue de six mois est supprimée; à partir du 28 juillet 2005, cette période de six mois peut être fractionnée en périodes d'une durée de deux mois minimum;
- Une deuxième modification concerne la réduction des prestations de travail d'un cinquième, où la durée minimum de trois mois est portée à cinq mois;
- Une troisième modification concerne la possibilité de passer d'une forme de congé parental à une autre. Alors qu'auparavant, le travailleur ne pouvait opter que pour une seule forme de congé parental (ou une interruption complète, ou une réduction des prestations à mi-temps, ou une réduction des prestations de travail d'un cinquième), tel n'est plus le cas actuellement. À partir de maintenant, il est possible de combiner les différentes formes de congé parental, en respectant toutefois la durée maximale du congé;
- Jusqu'à présent, en ce qui concerne la notification du congé parental à l'employeur, un délai d'avertissement de trois mois devait être respecté (avec la possibilité, pour l'employeur et le travailleur, de convenir d'un délai plus court). À partir du 28 juillet 2005, une procédure plus souple est d'application : le travailleur doit avertir son employeur au moins deux mois et au plus trois mois à l'avance (la possibilité de déroger à cette règle de commun accord est maintenue). Par avertissement, une seule période ininterrompue de congé parental peut être demandée.

c) Allocations d'interruption en cas de congé parental

En ce qui concerne les allocations d'interruption, trois augmentations ont été appliquées : une augmentation de 100 euros pour l'interruption complète, une augmentation de 50 euros pour la réduction des prestations à mi-temps par les travailleurs de moins de 50 ans et une augmentation de 38,5 euros pour la réduction des prestations d'un cinquième par les travailleurs isolés (par isolé on entend le travailleur qui habite seul avec un ou plusieurs enfants dont il a la charge) de moins de 50 ans.

- 1.2.4. *Un arrêté royal du 15 juillet 2005 (M. B. du 28 juillet 2005) a apporté quelques modifications à la réglementation en matière d'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade pour les travailleurs et les employeurs du secteur privé (arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade).*

Ces modifications doivent permettre aux travailleurs d'interrompre plus facilement temporairement leur carrière lorsqu'un membre du ménage ou de la famille est gravement malade.

Une *première* modification concerne les travailleurs isolés (familles monoparentales); il s'agit de travailleurs qui habitent exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de leurs enfants. Un doublement du crédit congé leur est accordé en cas de maladie grave d'un enfant âgé de 16 ans au plus. Alors que ce congé concerne normalement un crédit de 12 mois d'interruption complète, ou 24 mois de réduction des prestations d'un cinquième ou à mi-temps par membre du ménage ou de la famille gravement malade, ces périodes sont portées, pour les travailleurs isolés dans le cas précité, à 24 mois d'interruption complète et 48 mois de réduction des prestations d'un cinquième ou à mi-temps. Le travailleur isolé qui souhaite utiliser cette possibilité de doublement doit fournir à l'employeur, outre un certificat médical du médecin traitant, la preuve de la composition de son ménage au moyen d'une attestation délivrée par l'autorité communale et dont il ressort que le travailleur, au moment de la demande, habite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.

Une *deuxième* modification concerne les allocations d'interruption et vise tous les travailleurs qui prennent un tel congé. Plus concrètement, trois augmentations ont été appliquées : une augmentation de 100 euros pour l'interruption complète, une augmentation de 50 euros pour la réduction des prestations à mi-temps par les travailleurs de moins de 50 ans et une augmentation de 38,5 euros pour la réduction des prestations d'un cinquième par les travailleurs isolés (par isolé on entend le travailleur qui habite seul avec un ou plusieurs enfants dont il a la charge) de moins de 50 ans.

1.2.5. *Outre le contenu des différentes lois antidiscrimination mentionnées à l'article 2 (loi du 25 février 2003, loi du 5 mars 2002 et loi du 5 juin 2002) et des actes législatifs mentionnés ci-dessus, des avancées relatives à l'égalité hommes-femmes en matière d'emploi ont été réalisées au travers de la conclusion de conventions collectives de travail (CCT).*

Les conventions collectives de travail sont des accords conclus entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs et par lesquels les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou dans une branche d'activité sont fixés et les droits et devoirs des parties contractantes sont réglés.

La convention collective de travail constitue une source importante dans le droit du travail. Bien que le contenu des conventions appartienne à la liberté contractuelle des partenaires sociaux, les dispositions contraires aux sources de droits supérieures (accords internationaux, lois, décrets, etc.) sont considérées comme nulles.

La Convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins qui a pour objet de réaliser le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins, qui figure à l'article 119 (actuellement 141) du Traité instituant la Communauté européenne a été modifiée par la Convention collective de travail n° 25 *bis* du 19 décembre 2001.

L'article 3 de la Convention indique en particulier que l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris, lorsqu'ils sont utilisés, les

systèmes d'évaluation des fonctions. En aucun cas, les systèmes d'évaluation des fonctions ne peuvent entraîner de discrimination, ni dans le choix des critères, ni dans leur pondération, ni dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération. L'égalité des rémunérations implique, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe.

À des fins de publicité, on notera que le texte de cette CCT doit être annexé au règlement de travail de l'entreprise.

- 1.2.6. *La Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs (modifiée par les conventions collectives de travail n° 38 bis du 29 octobre 1991, n° 38 ter du 17 juillet 1998, n° 38 quater du 14 juillet 1999 et n° 38 quinquies du 21 décembre 2004) a pour objectif de fixer des normes concernant le recrutement et la sélection de travailleurs. Elle définit également les engagements des parties signataires quant au respect d'un certain nombre de règles de conduite.*

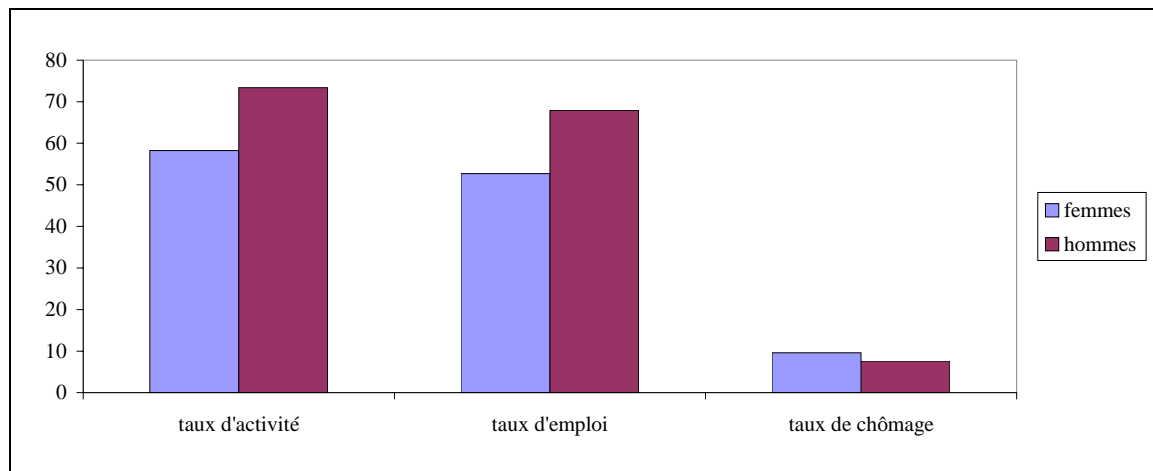
Cette convention pose en particulier le principe selon lequel l'employeur qui recrute ne peut traiter les candidats de manière discriminatoire. Pendant la procédure, l'employeur doit traiter tous les candidats de manière égale. Il ne peut faire de distinction sur la base d'éléments personnels lorsque ceux-ci ne présentent aucun rapport avec la fonction ou la nature de l'entreprise, sauf si les dispositions légales l'y autorisent ou l'y contraignent. Ainsi l'employeur ne peut en principe faire de distinction sur la base de l'âge, du sexe, de l'état civil, du passé médical, de la race, de la couleur, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique, des convictions politiques ou philosophiques, de l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation, de l'orientation sexuelle, d'un handicap.

- 1.2.7. *L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes met par ailleurs actuellement sur pied une base de données des pratiques menées en faveur de l'égalité hommes-femmes dans le domaine de l'emploi. L'objectif consiste à identifier des pratiques innovantes au sein des entreprises (aménagement des temps de travail, articulation entre la vie professionnelle et la vie privée, mesures de mobilité, de formations ou encore d'encouragement à l'accès des femmes à des fonctions dirigeantes ou à des métiers masculins) à les rassembler et à les mettre à disposition du public via Internet.*

L'Institut est par ailleurs présent dans les neuf comités d'accompagnement des projets FSE de la direction de l'humanisation du travail du Service public fédéral de l'emploi, travail et concertation sociale. Il s'agit des projets suivants : Proxima (emplois de proximité), CAPA (emploi des personnes de plus de 50 ans), télétravail, Stress, Harcèlement, Prevent agri, Lombalgies, Tox trainer (produits dangereux) et Sobane (risques psychosociaux).

1.3. *Statistiques et commentaires relatifs à la situation des femmes et des hommes dans le domaine de l'emploi en Belgique*

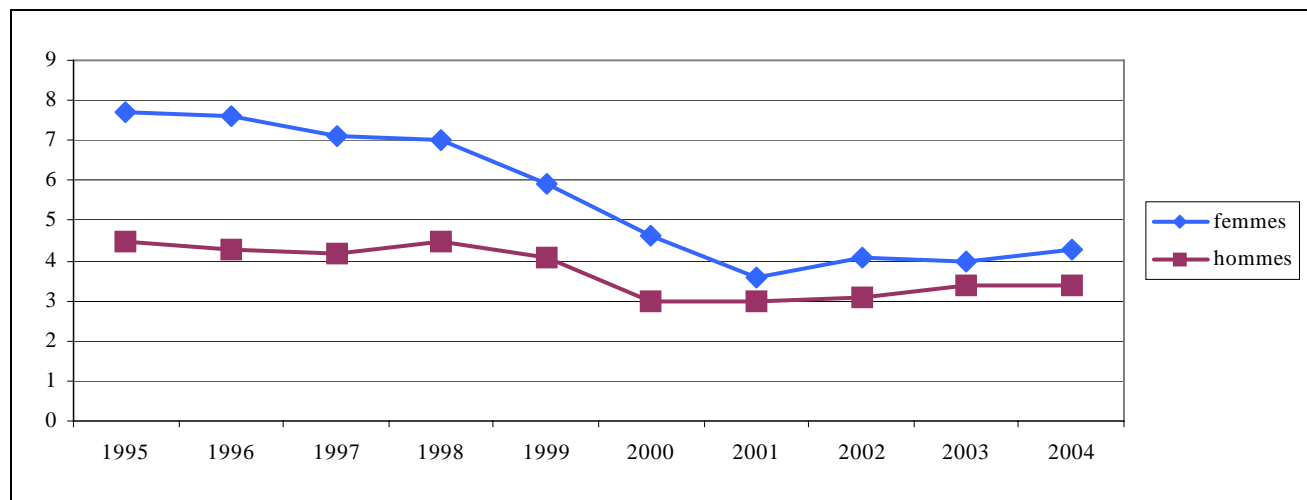
Taux d'activité, d'emploi et de chômage par sexe, 2004⁴⁸



Le *taux d'activité* mesure le degré d'activité de la population de 15 à 64 ans sur le marché du travail, en d'autres termes, qui a ou cherche un emploi. Le *taux d'emploi* indique la part de la population en âge de travailler qui a effectivement un emploi. Le *taux de chômage* indique le nombre de personnes sur le marché du travail, qui ne trouve ou n'a pas d'emploi. Pour chacun de ces trois paramètres, il existe de grandes différences entre les hommes et les femmes. Malgré la participation accrue des femmes à l'emploi, le taux d'activité des femmes est de 15,2 points inférieur à celui des hommes en 2004.

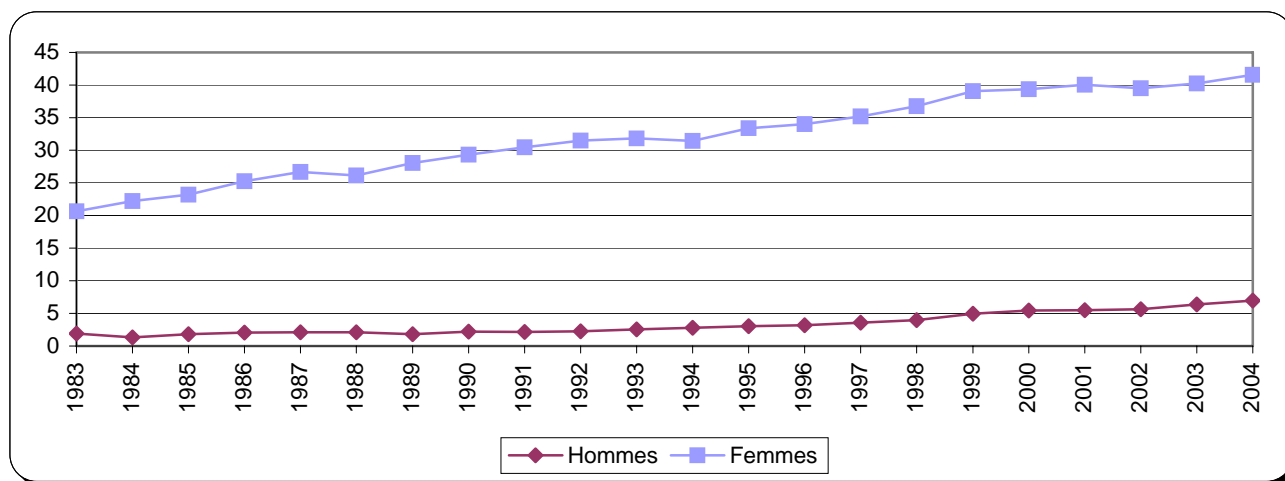
⁴⁸ Source : SPF Économie, DGSIE, EFT (compilation SEIN), graphique issu de la brochure *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*, édition 2006, publiée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, p. 32.

Évolution du taux de chômage de longue durée par sexe, 1995-2004⁴⁹



En 1995, 7,7 % des femmes actives en Belgique étaient sans emploi depuis plus de 12 mois, pour 4,5 % des hommes professionnellement actifs. Entre 1995 et 2002, le taux de chômage de longue durée a baissé à 4,3 % chez les femmes actives et 3,4 % chez les hommes actifs. En 2001, le chômage de longue durée était le plus bas, à la fois pour les hommes et les femmes. La différence entre le taux de chômage de longue durée des femmes et des hommes s'est systématiquement réduite entre 1995 et 2001. Depuis, la différence semble se stabiliser.

Évolution du taux de travail à temps partiel par sexe, 1983-2004⁵⁰



⁴⁹ Source : Plan d'action national Inclusion sociale, annexe indicateurs 2005, graphique issu de la brochure *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*, édition 2006, publiée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, p. 74.

⁵⁰ Source : 1983-2002 : SPF Emploi, travail et concertation sociale (calculs sur la base de l'EFT); 2003-2004: EFT, SPF Économie, Direction générale de la statistique (compilation SEIN),

Le taux de travail à temps partiel a considérablement augmenté pour les deux sexes au fil des années. Il reste toutefois un écart important entre les femmes et les hommes. En outre, les femmes et les hommes travaillent à temps partiel pour des raisons différentes.

Salaires mensuels bruts moyens en euros, 2005⁵¹

<i>Statut</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Écart salarial (%)</i>
Employés	3483,8	2454,7	30
Ouvriers	2119,6	1670,4	21
Fonctionnaires	2976,1	2833,0	5

Généralement, *l'écart salarial* s'exprime en fonction de la différence des salaires bruts moyens des hommes et des femmes. Les salaires nets reflètent en partie l'intervention du fisc et les corrections sociales. La différence entre le salaire brut moyen des hommes et des femmes est beaucoup plus grande dans le secteur privé que dans le secteur public. Au point que la part des femmes employées dans le secteur public a un effet sur le calcul du fossé salarial. Dans le secteur privé, il existe encore une grande différence d'écart salarial chez les ouvriers et les employés. Les chiffres ci-dessous sont calculés sur la base des données ONSS. Aucune correction n'est apportée pour le travail à temps partiel.

2. Sécurité sociale

Le système belge de sécurité sociale est étendu et vise à assurer une protection sociale à l'ensemble de la population. Seules les modifications importantes ayant une incidence après 2002 sont reprises ci-dessous.

2.1. Pensions de retraite et de survie

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

L'âge normal de la pension était de 62 ans pour les femmes depuis janvier 2000, jusqu'au 31 décembre 2002, de 63 ans de janvier 2003 à décembre 2005 et est de 64 ans de janvier 2006 à décembre 2008. À partir du 1^{er} janvier 2009, l'âge normal de la pension sera de 65 ans pour les femmes et pour les hommes.

Parallèlement, une carrière complète pour une femme était de 42 ans jusqu'au 31 décembre 2002, de 43 ans de janvier 2003 à décembre 2005 et est de 44 ans de janvier 2006 à décembre 2008. Elle sera de 45 ans à partir du 1^{er} janvier 2009.

La pension continuera cependant pour les hommes comme pour les femmes à pouvoir être prise à 60 ans à condition qu'une carrière d'une certaine durée soit

graphique issu de la brochure *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*, édition 2006, publiée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, p. 46.

⁵¹ Source : ONSS, calcul Meulders, D. et S. O'Dorchai (2006). « The gender pay gap in Belgium », rapport non publié (compilation IEFH), tableau issu de la brochure *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*, édition 2006, publiée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, p. 66.

prouvée à savoir 30 ans en 2002, 32 ans en 2003, 34 ans en 2004 et 35 ans à partir de 2005.

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

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

La condition d'âge pour les ayants droit féminins est passée progressivement de 61 ans (à partir du 1^{er} juillet 1997, 62 ans depuis janvier 2000, 63 ans de janvier 2003 à décembre 2005 et 64 ans de janvier 2006 à décembre 2008) à 65 ans (au 1^{er} janvier 2009), selon un régime transitoire déterminé par analogie avec le régime des pensions et tout en maintenant les droits acquis.

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

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

Par ailleurs, en exécution de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, deux arrêtés royaux du 28 septembre 2006 (applicables aux pensions qui prennent cours au plus tôt le 1^{er} octobre 2006) ont été pris dans le domaine des pensions minimales.

La première mesure augmente de 17 % le droit minimum par année de carrière (c'est-à-dire, la rémunération annuelle minimale qui est, à certaines conditions, prise en compte pour le calcul de la pension).

La seconde mesure assouplit l'accès à la pension minimale en prenant en compte, pour satisfaire à la condition de carrière requise, le travail à mi-temps, alors qu'auparavant seul le travail à plein temps était pris en compte. Dans ce cas, la pension minimale est calculée au prorata de la durée globale de la carrière.

Ces mesures font suite à une série de quatre conférences sur le thème spécifique « Femme et Pension » organisées dès le 14 décembre 2005 par le Ministre des pensions, lesquelles ont examiné la situation particulière des femmes concernant les pensions. Ces conférences ont démontré que les pensions des femmes sont généralement inférieures à celles des hommes, notamment à cause d'un taux d'emploi moins élevé, d'un recours fréquent au travail à temps partiel, de revenus moins élevés et des interruptions de carrière plus fréquentes. De plus, les carrières des femmes étant souvent atypiques, elles n'ont souvent pas droit à une pension minimum. Les deux mesures précitées, qui ont été prises, sont de nature à augmenter tout spécialement le nombre de bénéficiaires féminins des pensions minimales et donc à diminuer une inégalité de fait existant à l'encontre des femmes.

Il y a lieu de signaler également que les règles de cumul de la pension de survie avec une activité professionnelle autorisée seront modifiées, en tenant compte du revenu total du pensionné. L'abandon des limites fixes d'activité autorisée permettra qu'une personne, bénéficiant d'une petite pension de survie, puisse gagner davantage qu'une personne bénéficiant d'une pension de survie élevée, ce qui est socialement plus justifié. Ensuite, en cas de dépassement du montant total, la pension ne sera plus suspendue, mais proportionnellement diminuée à concurrence du dépassement, après immunisation toutefois de 50 % de l'excédent. De cette manière, on garantit que l'intéressé retire toujours un avantage net de ses activités professionnelles.

D'autre part, une exception, au principe d'interdiction de cumul d'une pension de survie avec un revenu de remplacement, sera introduite : en cas de maladie ou de chômage indemnisé, le bénéficiaire pourra cumuler sa pension de survie, limitée à 447,09 euros par mois (taux de base GRAPA) avec son revenu de remplacement et ce, durant au total 12 mois.

Enfin, le Ministre des pensions a décidé d'informer les jeunes femmes sur l'influence que certains choix de carrière peuvent avoir sur leur pension future. En 2006, un site Internet et une brochure d'information spécifique pour les femmes ont été ainsi créés, voir <http://www.femmeetpension.be>.

2.2. *Protection de la maternité*

Pour rappel, la loi programme du 22 décembre 1989 a introduit une nouvelle assurance maternité qui prend une place propre dans l'assurance indemnité, à côté de l'indemnisation liée à l'incapacité de travail et des allocations pour frais funéraires. Les objectifs poursuivis dans le cadre de l'institution de l'assurance maternité s'articulent autour des trois axes suivants :

1) La nécessaire solidarisation de la charge que représente pour l'employeur l'obligation de payer le salaire garanti (pendant une période de deux semaines ou d'un mois) en cas de grossesse ou d'accouchement :

2) La réalisation d'une meilleure égalité de traitement des travailleuses qui appartiennent au groupe des femmes actives (ouvrières, employées);

3) Le souci d'instaurer une prestation réellement spécifique, compte tenu de la nature de l'éventualité couverte, en intégrant cependant l'assurance maternité dans les structures institutionnelles existantes.

Par cette loi programme, la période de salaire garanti est remplacée par une prise en charge de l'assurance. L'indemnisation des 30 premiers jours est accordée à concurrence de 82 % du salaire non plafonné. À partir du 31^{ème} jour, l'indemnisation s'élève à 75 % du salaire plafonné. La date prise en compte par l'assurance est la date présumée de l'accouchement et non plus la date réelle de celui-ci. Il peut en résulter une modification dans le calcul du congé prénatal.

2.2.1. *Durée du congé de maternité*

La durée totale du congé de maternité est de 15 semaines (17 semaines en cas de naissance multiple). Il se décompose en un congé prénatal de six semaines

(sept semaines avant le 1^{er} juillet 2004⁵²) et un congé postnatal de neuf semaines (huit semaines avant le 1^{er} juillet 2004). Le congé prénatal comporte cinq semaines facultatives (six semaines avant le 1^{er} juillet 2004) qui peuvent être reportées (entièrement ou partiellement) après l'accouchement et 1 semaine obligatoire qui ne peut être reportée si le congé n'est pas pris. Si l'accouchement se produit après la date prévue par le médecin, le repos prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Le congé postnatal comporte neuf semaines obligatoires après la naissance auquel peut s'ajouter le report éventuel des cinq semaines prénatales.

2.2.2. *Prolongation du congé postnatal*

Depuis le 1^{er} juillet 2004, le congé postnatal qui a déjà été prolongé éventuellement par la partie non prise du congé prénatal, peut encore être prolongé d'une période de deux semaines au maximum en cas de naissance multiple. Le congé de maternité peut compter jusqu'à 19 semaines maximum en cas de naissance multiple.

Toujours depuis le 1^{er} juillet 2004, lorsque le nouveau né doit rester à l'hôpital, le congé postnatal peut être prolongé après les 7 premiers jours à dater de sa naissance et ce, jusqu'à un maximum de 24 semaines.

À partir du 1^{er} septembre 2006 et pour les accouchements à partir de cette date, la période de repos postnatal de neuf semaines peut, à la demande de la titulaire, être prolongée d'une semaine lorsque la titulaire a été incapable de travailler durant toute la période de six semaines précédant la date réelle de l'accouchement (ou de huit semaines lorsqu'une naissance multiple est prévue).

2.2.3. *Indemnités de maternité*

Pendant les 30 premiers jours, une indemnité est versée par la mutualité, celle-ci s'élève à 82 % du salaire brut journalier (non plafonné). À partir du 31^e jour et en cas de prolongation, elle s'élève à 75 % du salaire brut journalier plafonné⁵³. Les chômeuses complètes obtiennent 60 % du salaire perdu (le montant ne peut cependant être supérieur à l'indemnité de chômage touchée jusque là)⁵⁴. Ces 60 % sont complétés, d'un pourcentage de la rémunération plafonnée à 19,5 % pendant les 30 premiers jours, ensuite 15 %.

2.2.4. *La conversion de congé de maternité en congé de paternité⁵⁵*

En cas d'hospitalisation de la mère, le père de l'enfant peut bénéficier d'un congé de paternité prenant cours au plus tôt à partir du 8^{ème} jour à compter de la naissance de l'enfant, à condition que l'hospitalisation de la mère ait une durée supérieure à sept jours et que le nouveau-né ait quitté l'hôpital. Le congé expire au moment où l'hospitalisation de la mère prend fin et au plus tard au terme de la période correspondant au repos de maternité non encore épuisé par la mère au

⁵² Loi programme du 9 juillet 2004 (M. B. 15 juillet 2004, éd. 2).

⁵³ L'arrêté royal du 13 mars 2001 (M. B. 10 avril 2001) a abrogé l'article 218 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 qui fixait à 60% de la rémunération brute plafonnée le taux d'indemnisation à allouer durant la prolongation du repos de maternité.

⁵⁴ Arrêté royal du 19 février 2003 (M. B. 18 mars 2003).

⁵⁵ Loi-programme du 27 décembre 2004 (M. B. du 31 décembre 2004, Ed. 2) – Arrêté royal du 4 mai 2005 (M. B. du 26 mai 2005).

moment de son hospitalisation. Le père bénéficie pendant ce congé d'une indemnité au taux de 60 % de la rémunération perdue.

En cas de décès de la mère, le père de l'enfant peut bénéficier d'un congé de paternité, dont la durée ne peut excéder la partie du repos postnatal non épuisée par la mère au moment de son décès. Le père bénéficie d'une indemnité pendant ce congé.

2.2.5. *Le congé de paternité et le congé d'adoption*

En cas de naissance de son enfant, le père a droit à 10 jours de congé⁵⁶ à choisir dans les 30 jours à dater de l'accouchement. Les 10 jours peuvent être pris en une fois ou de manière échelonnée. Au cours de ce congé, pendant les trois premiers jours d'absence, le père bénéficie, du maintien de sa rémunération. Pendant les sept jours suivants, il bénéficie d'une allocation (indemnité de paternité), payée dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité par analogie à l'allocation octroyée à la mère dans le cadre de l'assurance maternité. L'indemnité de congé de paternité s'élève à 82 % de la rémunération perdue (montant plafonné).

Chaque travailleur (homme ou femme) a droit à un congé d'adoption⁵⁷ pour l'accueil dans sa famille d'un enfant qu'il adopte. Le congé, qui doit être pris de manière ininterrompue, dans les deux mois à dater de l'inscription de l'enfant à la commune, s'élève à six semaines au maximum (si l'enfant a moins de 3 ans) et à quatre semaines au maximum (si l'enfant a au moins 3 ans). Le travailleur conserve sa rémunération complète pendant les trois premiers jours. Pour les jours suivants, il est indemnisé par sa mutualité.

2.2.6. *Les pauses d'allaitement⁵⁸*

Depuis le 1^{er} juillet 2002, les travailleuses qui ont accouché, peuvent, sous certaines conditions, prendre des pauses d'allaitement. Les heures de pauses d'allaitement sont indemnisées par la mutualité à concurrence de 82 % du montant brut de la rémunération perdue qui aurait été due pour les heures ou demi-heures de pause d'allaitement. La travailleuse peut suspendre ses prestations de travail pour allaiter son enfant ou tirer son lait. La pause d'allaitement est d'une demi-heure. La travailleuse qui preste au moins 7 h 30 sur une journée a droit à deux pauses, à prendre en une ou deux fois. En principe, la période totale pendant laquelle la travailleuse a le droit de prendre des pauses d'allaitement est de sept mois à dater de la naissance.

2.3. *Statut social du conjoint aidant*

La protection des conjoints aidant un travailleur indépendant est identique pour les hommes et pour les femmes. Dans la réalité, ce sont les femmes qui bénéficient majoritairement de ce statut.

Une nouvelle réglementation est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2003 en ce qui concerne le statut social (et fiscal) des conjoints aidants. Est présumé être conjoint aidant, celui qui est marié à un travailleur indépendant; n'ouvre pas de

⁵⁶ Arrêté royal du 11 juin 2002 (M. B. du 29 juin 2002, éd.1).

⁵⁷ Arrêté royal du 11 juin 2002 (M. B. du 29 juin 2002, éd.1).

⁵⁸ Loi du 2 août 2002 (M. B. du 29 août 2002, Ed.2), arrêté royal du 5 novembre 2002 (M. B. du 30 novembre 2002, Ed.2) – C.C.T. n° 80 du 27 novembre 2001.

droits propres en matière de sécurité sociale, au moins égaux à ceux des travailleurs indépendants; est le partenaire (d'un indépendant) et aide effectivement et de manière régulière dans l'entreprise.

La nouvelle réglementation a été introduite en deux étapes :

- À partir de janvier 2003, les conjoints aidants sont obligatoirement assujettis à l'assurance contre l'incapacité de travail des indépendants (le « mini-statut »). Les conjoints aidants ont en outre la possibilité de s'affilier au statut social complet des travailleurs indépendants à l'exclusion de l'assurance en cas de faillite (le « maxi-statut »);
- À partir du 1^{er} juillet 2005, les conjoints aidants sont en principe assujettis au statut social complet des travailleurs indépendants. Les conjoints aidants nés avant le 1^{er} janvier 1956 peuvent encore rester après le 1^{er} juillet 2005 assujettis uniquement au « mini-statut ».

Le maxi-statut offre une protection plus étendue que le mini-statut : la pension, les soins de santé, l'incapacité de travail, l'invalidité et la maternité (sauf pour l'assurance faillite). Le conjoint aidant né avant 1956 doit s'affilier pour une protection minimale auprès de la caisse d'assurances sociales de son conjoint. Ainsi il est assuré contre l'incapacité de travail (y compris la maternité) et l'invalidité. En effet, pour ces risques, il ne dispose pas de droits dérivés de ceux de son conjoint. S'il tombe malade, il peut être considéré comme personne à charge de son conjoint dans le cadre de l'assurance soins de santé.

Au 31 décembre 2002, 4 801 conjointes aidantes avaient souscrit à cette assurance volontaire contre l'incapacité de travail. Au 31 décembre 2005, elles étaient 48 676.

II. Entités fédérées

A. Communauté flamande

Comme il a déjà été indiqué dans l'introduction, le Ministre flamand de l'égalité des chances donne la priorité à la question du développement des carrières, pour laquelle un plan d'action a été mis en place.

1. Plan d'action contre la différence de salaire et les différences de carrière entre les sexes

Quiconque s'imagine que la différence de salaire entre hommes et femmes est une chose du passé se trompe. En moyenne, le salaire des femmes est de 12 % inférieur à celui des hommes. En outre, les immigrantes gagnent encore 10 % de moins que les femmes occidentales. Comblar ces écarts de salaire et de carrière est la question qui est au centre de la problématique hommes-femmes – grâce à la politique flamande d'égalité des chances – et ne sera résolue que par la coordination ouverte pratiquée par l'actuelle administration. De plus, un certain nombre d'initiatives ont été lancées à cet égard dans le cadre de la politique flamande d'égalité des chances.

1.1. Recherche

À l'automne 2005, un contrat a été attribué au Steunpunt Werk, Arbeid en Vorming (Centre de recherche sur le travail, la main-d'œuvre et l'éducation) et à la Vlerick Hogeschool pour une étude intitulée « Verkenning van een specifiek loopbaanpatroon en formulering van aanbevelingen met het oog op remediëring en verbeterde statistische registratie » (Étude d'un profil de carrière donné et formulation de recommandations en vue d'améliorer les statistiques enregistrées). Ce contrat était fondé sur la conclusion qu'un grand nombre de carrières affichent une tendance à une hausse proportionnelle pour les hommes et les femmes, dans la mesure où celles-ci utilisent leurs chances d'avancement et où elles sont prêtes à investir dans l'évolution de leur carrière. Cependant, lorsque pendant des années, elles optent pour une carrière « linéaire » et demeurent à leur poste sans rivaliser pour une promotion, il leur est très difficile de revenir à la charge et de recommencer à progresser dans leur carrière. Cela vaut également pour celles qui décident de prendre un travail à temps partiel. Ce problème est le fruit d'un « fait culturel » (l'idée qu'un bon cadre doit placer son travail au centre de sa carrière). Ce problème concerne aussi bien les hommes que les femmes, et pourtant, il y a une différence entre les sexes : le désir ou le « choix » de ne pas rechercher la promotion est courant, surtout chez les femmes qui ont des enfants.

Cette recherche doit s'achever en décembre 2006. Ensuite, les mesures seront décidées en fonction des résultats.

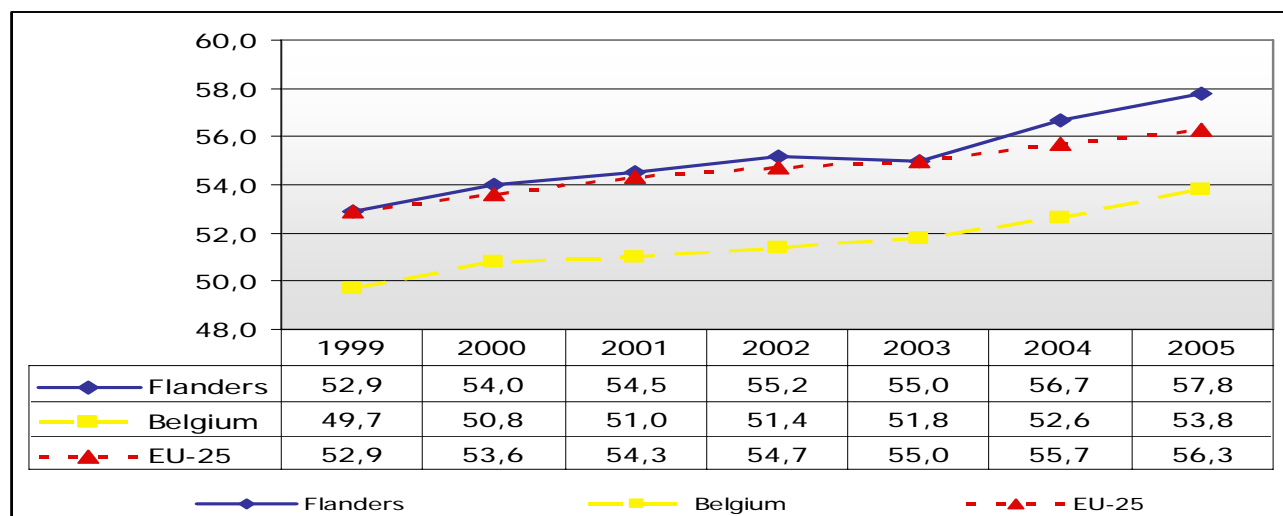
2. Département flamand du travail

2.1. Situation des femmes sur le marché du travail flamand (2002-2005)

En Flandres, le taux d'emploi des femmes est passé de 52,9 % en 1999 à 57,8 % en 2005, ce qui est supérieur à la moyenne européenne (UE-25 : 56,3 %). Depuis quelques années, le taux d'emploi des hommes est stable (il n'a progressé que de 0,2 % de 2002 à 2005), ce qui indique que la participation accrue des femmes au marché du travail est le principal moteur de croissance du taux global de l'emploi dans la région. L'objectif européen de 60 % d'ici à 2010 est donc à la portée des Flandres. De 1999 à 2005, l'écart de l'emploi entre hommes et femmes a diminué de 4,1 %; en 2005, il était de 14 %.

Le taux d'emploi des femmes se caractérise par d'importantes différences entre les principaux groupes d'âge. En 2005, le taux d'emploi n'était que de 20,1 % pour les femmes âgées de 55 à 64 ans, alors qu'il était de 79,4 % pour les femmes âgées de 25 à 49 ans. Cela montre que les tendances sociodémographiques jouent un rôle important (niveau d'études plus élevé + effet de « cohorte » des femmes qui entrent sur le marché du travail et y restent).

Le taux d'emploi des femmes en Flandres (1999-2005)



Source : NIS EAK (Enquête sur la main-d'œuvre européenne).

L'évolution du taux de l'emploi en Flandres (2002-2005)

(En pourcentage)

	2002	2003	2004	2005	Évolution 2004-2005*	Évolution 2002-2005*
15-64 ans	63,5	62,9	64,3	64,9	+0,6	+1,4
Hommes	71,6	70,7	71,6	71,8	+0,2	+0,2
Femmes	55,2	55,0	56,7	57,8	+1,1	+2,6
15-24 ans	34,4	32,6	32,8	31,8	-1,0	-2,6
Hommes	37,0	35,0	35,1	33,8	-1,3	-3,2
Femmes	31,6	30,0	30,4	29,7	-0,7	-1,9
15-24 ans (sans les étudiants)	81,9	78,0	79,6	78,9	-0,7	-3,0
Hommes	83,6	80,2	82,3	80,7	-1,6	-2,9
Femmes	79,9	75,3	76,6	77,0	+0,4	-2,9
25-49 ans	84,2	83,2	84,9	85,6	+0,7	+1,4
Hommes	91,9	90,4	92,0	91,6	-0,4	-0,3
Femmes	76,3	75,8	77,5	79,4	+1,9	+3,1
50-64 ans	40,6	42,1	43,8	45,9	+2,1	+5,3
Hommes	53,3	54,2	55,0	57,6	+2,6	+4,3
Femmes	27,7	29,8	32,4	34,1	+1,7	+6,4
55-64 ans	25,4	26,5	29,5	30,7	+1,2	+5,3
Hommes	35,5	36,7	39,3	41,2	+1,9	+5,7
Femmes	15,8	16,4	19,6	20,1	+0,5	+4,3

Source : NIS EAK (Enquête sur la main-d'œuvre européenne).

Par comparaison avec d'autres groupes cibles, la position de la femme sur le marché du travail est plus solide. Pour le Gouvernement flamand, la grande priorité est d'accroître le taux de l'emploi pour les personnes âgées, les minorités, les personnes ayant un faible niveau de qualification et les handicapés, car le taux d'emploi de ces groupes est beaucoup plus faible que le taux global d'emploi des hommes et des femmes.

2.2. *Nouvelles lois sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (2002-2006)*

Le décret du 8 mai 2002 du Gouvernement flamand sur l'équité en matière d'emploi sur le marché du travail offre une base juridique solide pour la politique d'équité et de diversité en matière d'emploi et confie un rôle actif dans la réalisation de ces objectifs aux départements et aux intermédiaires flamands sur le marché de l'emploi. Ce décret a converti les directives européennes sur la non-discrimination en règlements flamands, et vise à garantir l'égalité de traitement et à prévenir toute forme de discrimination fondée sur le sexe, la race, l'appartenance ethnique, la nationalité, etc., dans les domaines de l'orientation des carrières, de la formation professionnelle, du suivi des carrières et de la médiation en matière d'emploi, ainsi que dans le domaine des conditions de travail des fonctionnaires et du personnel enseignant. Confirmant le but visé d'équité en matière d'emploi sur le marché du travail flamande et, par là même, allant au-delà de ce qu'exigent les directives européennes, ce décret encourage les entreprises à adopter une politique de l'emploi fondée sur l'équité et la diversité. En outre, il prévoit un suivi et une évaluation de source indépendante, ainsi que des procédures pour le traitement des plaintes et la possibilité de sanctions.

2.3. *Initiatives de politique en faveur des femmes (2002-2006)*

2.3.1. *Politique d'équité en matière d'emploi*

À la fin de 2004, la politique d'équité en matière d'emploi des Flandres disposait d'une base juridique solide et d'un large appui des intéressés; elle avait un objectif précis et un scénario de croissance clairement défini pour atteindre cet objectif. En outre, des dispositions importantes avaient été prises pour intégrer cette politique et la rendre structurelle.

Un ensemble équilibré d'instrument a été mis en place à divers niveaux pour mettre activement en œuvre une politique d'équité en matière d'emploi. Au niveau de l'ensemble des Flandres, des projets à long terme ont été entrepris avec les partenaires sociaux et les organisations des groupes minoritaires afin d'améliorer l'équilibre entre l'offre et la demande, l'accès au travail et à la formation et l'appui à la diversité parmi les représentants des PME et des employés. Les échanges de données d'expérience entre les sociétés et avec les sociétés sont encouragés à travers divers projets de promotion de la diversité. Au niveau sectoriel, des accords sont conclus avec les différents secteurs : des services de consultants sont offerts pour élaborer une plan de travail favorisant la diversité à l'intérieur des secteurs. Les partenaires sociaux régionaux ont un réseau de concepteurs de projets d'aide aux entreprises, institutions et administrations locales pour la mise en œuvre de leur politique de diversité. Enfin, au niveau des entreprises, le Gouvernement flamand subventionne l'adoption de plans de promotion de la diversité et de pratiques

optimales au sein des entreprises et aide celles-ci en mettant à leur disposition un réseau de consultants.

Les trois principaux groupes cibles de la politique d'équité en matière d'emploi sont les personnes âgées (plus de 50 ans), les minorités ethniques et les handicapés. Bien que les femmes ne soient pas l'un de ces principaux groupes, la question de l'égalité entre les sexes est présente de façon transversale à l'intérieur de ces groupes. Certaines actions ont pour principal objectif la situation des femmes sur le marché du travail; tel est notamment le cas des plans de promotion de la diversité hommes-femmes ou des projets à l'intention des femmes migrantes.

2.3.2. *Concilier le travail et la vie familiale*

Pour promouvoir la participation des hommes et des femmes sur le marché du travail, le Gouvernement flamand a développé les garderies d'enfants. Avec 34,4 %, les Flandres dépassent déjà en 2005 l'objectif européen fixé pour 2010 : des garderies pour 33 % des enfants de moins de trois ans. Dans les années à venir, les Flandres investiront encore davantage dans les garderies pour enfants de moins de trois ans et créeront 6 000 places de plus d'ici à la fin de 2008.

Les primes d'encouragement sont un supplément flamand au système fédéral de crédit temps/interruption de carrière. En 2005, 43 000 employés ont utilisé ces primes d'encouragement. Dans la pratique, ce sont surtout les femmes (82 % en 2005) qui ont recouru à ce système pour s'occuper d'enfants en bas âge ou d'un membre de leur famille malade, en plus de leur travail.

B. Communauté française

Afin de permettre aux hommes et aux femmes de concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles, l'Office de la naissance et de l'enfance (ONE) a développé plusieurs actions.

1. L'accueil des enfants en bas âge

En février 2003 a été lancé le Plan Cigogne I qui s'inscrit dans le cadre des objectifs suivants : ouverture de 10 000 places d'accueil de l'enfant de 0-3 ans d'ici 2010, offre de la diversité, maintien d'une offre de qualité et harmonisation géographique de l'offre. Trois appels publics à projets ont eu lieu respectivement en 2003, 2004 et 2005. Grâce à des « politiques croisées » entre la Région en charge du développement de l'emploi et la Communauté française en charge du développement de places d'accueil de qualité, ceux-ci ont eu comme résultats l'ouverture de 913 nouvelles places en milieu d'accueil collectif et 1 045 nouvelles places en accueil à domicile en Communauté française.

Début 2006, grâce aux mêmes synergies, le Plan Cigogne II a été lancé afin de poursuivre les objectifs de développement des places d'accueil de l'enfant de 0-3 ans. L'appel à projet 2006-2007 permettra l'ouverture de 1 648 nouvelles places en milieu d'accueil collectif et 572 nouvelles places en accueil à domicile. Pour les années 2008 et 2009, des synergies avec les politiques en charge des infrastructures seront également mises sur pied.

2. L'accueil extrascolaire

Un nouveau décret sur l'accueil extrascolaire (ATL) a été voté en 2003 et est entré en application en 2004.

De nombreuses communes ont pris part à l'application du décret ATL en mettant en place une coordination locale de l'accueil et en présentant à l'ONE un programme de coordination locale pour l'enfance (CLE), envisagé comme un programme d'accueil de l'enfance coordonné et concerté entre les parties concernées. L'ONE a délivré en 2005 un grand nombre d'agrément de programmes CLE et d'opérateurs de l'accueil ainsi que l'octroi d'une subvention à ces communes, aux organismes de formation et aux opérateurs de l'accueil. Cent quatre-vingt-seize communes ont bénéficié d'une subvention de fonctionnement en 2005.

Le décret relatif à la reconnaissance et au soutien des écoles de devoirs a lui été voté et est entré en application en 2004. En 2004, 302 sites d'école de devoirs ont été reconnus et 292 sites subsidiés. En 2005, 302 sites d'écoles de devoirs ont été reconnus et 292 subsidiés.

Au niveau de centres vacances, l'augmentation du nombre de centres de vacances agréés est constante. Une attention particulière a été portée sur la qualité de l'accueil proposé et surtout sur les qualifications du personnel d'encadrement.

3. L'accueil spécialisé de la petite enfance

L'ONE a veillé à adapter la réglementation relative aux services d'accueil spécialisé en permettant aux parents dans l'incapacité temporaire d'assurer la garde effective de leur enfant d'engager des démarches personnelles ou de suivre une guidance familiale.

4. Prolongement des mandats des chercheurs prenant un congé de maternité ou de paternité

Le travail de recherche doctoral est la période qui précède le dépôt et la soutenance d'une dissertation publique visant à obtenir le grade académique de docteur. La durée idéale de cette période de recherche est de quatre ans. Afin de ne pas défavoriser les chercheurs qui souhaitent prendre un congé de maternité ou de paternité, la Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique a jugé utile d'« immuniser » la période dudit congé et de prolonger de manière équivalente la durée de leur mandat, contrat de travail ou bourse assujettie à la sécurité sociale. L'objectif est que la durée effective de travail de ces jeunes chercheurs ne soit pas affectée par la prise d'un congé de maternité ou paternité.

Le décret du 17 décembre 2003 portant sur le prolongement automatique des mandats de chercheurs prenant un repos pré et postnatal (M. B. du 31 décembre 2003), proroge automatiquement la durée du mandat de recherche lorsqu'un chercheur prend un congé de maternité ou de paternité.

C. Région wallonne

Dans le cadre des mesures prises pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, on citera tout d'abord l'adoption par la Région

wallonne le 27 mai 2004 du décret relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle.

On reprendra également les mesures suivantes qui concernent tout particulièrement le Service public wallon de la formation professionnelle et de l'emploi, le FOREM.

1. Dispositions entrées en vigueur le 1^{er} avril 2003 et relatives à la composition des différents organes du FOREM

Le Comité de gestion du FOREM, le Bureau exécutif du FOREM, ainsi que les organes consultatifs présents au sein du FOREM doivent être composé de deux tiers au maximum de représentants du même sexe.

2. Arrêté du Gouvernement wallon 8 février 2002 relatif à l'octroi de certains avantages aux stagiaires qui reçoivent une formation professionnelle

Certains stagiaires en formation professionnelle, ayant des enfants à charge peuvent bénéficier d'une prime supplémentaire pour couvrir les frais de milieu d'accueil, de gardien(ne), de maison d'enfants ou de garderie scolaire. L'intervention dans les frais de milieu d'accueil, de gardien(ne) et de maison d'enfants s'élève à 4 euros par jour et par enfant. L'intervention dans les frais de garderie scolaire s'élève à 2 euros par jour et par enfant.

3. Contrat de gestion 2006-2010 du FOREM

Dans son article 8, « La relation aux clients », le contrat de gestion pose que « Le FOREM fondera l'ensemble de son offre de services sur le principe de l'égalité des chances et des genres. Il traduira, de manière transversale ou, selon le cas, dans les activités concernées, les politiques régionales et fédérales en la matière. »

4. Mise en place d'un service Éthique et diversité

Dans le cadre de la réorganisation interne du FOREM, en 2003, en trois entités complémentaires, FOREM Conseil, FOREM Formation et FOREM Support, un service Éthique et diversité a été mis en place au sein des services de FOREM Support. Au sein de ce service, un poste à temps plein de chef de projet en égalité des genres et gender mainstreaming a été créé.

5. Inscription d'un objectif prioritaire Éthique et diversité incluant la dimension du genre dans le PASINTEX (Plan d'actions stratégiques internes et externes) du FOREM

Le Plan d'actions stratégiques internes et externes du FOREM clarifie sa stratégie à 3-5 ans, aussi bien vis-à-vis de ses cibles externes que de ses cibles internes. Il formalise les axes stratégiques, objectifs prioritaires et actions prioritaires à mener à long terme avec une planification annuelle et semestrielle. Il est réactualisé chaque année pour tenir compte de l'évolution de l'environnement externe et interne.

Depuis mars 2006, le PASINTEX du FOREM comprend, dans son axe stratégique 1 « Positionner Le FOREM en tant qu'acteur du développement socioéconomique de la Région wallonne », un objectif prioritaire en matière

d'intégration de la dimension éthique & diversité incluant la dimension de genre : « Déployer, en interne et avec l'externe, une stratégie d'éthique et de diversité en phase avec la stratégie du FOREM. »

6. Mise en place du Comité de Pilotage d'un réseau Éthique et diversité incluant l'approche genre et le gendermainstreaming à mettre en place au sein du FOREM

En mai 2006, Le FOREM a mis en place un Comité de pilotage chargé de mettre en place le réseau d'expertise et d'ingénierie de la diversité décrit dans le PASINTEX du FOREM et de piloter et coordonner ses actions, en phase avec la stratégie du FOREM. Ce comité de pilotage doit être composé de maximum de ses membres sont du même sexe.

7. Actions de formation et de sensibilisation à la dimension du genre

- Inscription d'un module de sensibilisation à la dimension du genre dans la formation initiale des nouveaux formateurs et nouvelles formatrices de FOREM Formation;
- Inscription, dans le catalogue des offres de formation continue de FOREM Formation, d'un module de trois jours sur les thèmes suivants :
 - Approche des stéréotypes;
 - Argumentation;
 - Communication respectueuse du genre et des différences en général.
- Publication, dans l'intranet du FOREM :
 - D'un cahier sur la thématique de la violence conjugale destiné à sensibiliser l'ensemble du personnel aux problèmes rencontrés par ses victimes;
 - D'un fascicule sur l'accueil des publics fragilisés par leur situation sociale, dans lequel les problématiques des « femmes rentrantes » et des familles monoparentales sont abordées – des ateliers-débats sont organisés, dans les différentes directions régionales du FOREM, qui mettent en débat les différentes recommandations énoncées dans le fascicule et, par échanges d'expériences ou interventions d'expertes, donnent des pistes pour leur opérationnalisation;
 - De divers articles sur le thème de l'égalité des femmes et des hommes (législation, annonce de séminaires, colloques ou conférences, etc.).

8. Analyse de faisabilité et conception d'un portail wallon « Accueil des enfants »

Dans le cadre d'un projet EQUAL, Muqarnas, le service Éthique et diversité et les Maisons d'enfants du FOREM, en partenariat avec le Centre coordonné de l'enfance de Châtelet, la ville de Châtelet et la commune de Gerpinnes, ont analysé la faisabilité d'un portail wallon « Accueil des enfants ». Ce portail, fonctionnel depuis début 2006, doit permettre d'atteindre le double objectif :

- D’information des parents en recherche d’emploi à la recherche d’un lieu d’accueil pour leur(s) enfant(s), cette information pouvant être relayée, le cas échéant, par les opérateurs du parcours d’insertion;
- Et de gestion de l’offre et de la demande en place d’accueil d’urgence, d’accueil classique et d’accueil extrascolaire pour les communes de la Région wallonne adhérant au portail.

Cet outil permettra également, sur l’ensemble du territoire de la Région wallonne et par communes, de visualiser l’offre en accueil pour les enfants de 0 à 12 ans et d’analyser les besoins de la population. Dès lors, il permettra, à terme, de mettre en place les politiques d’accueil de l’enfance répondant aux besoins identifiés.

9. Actions en matière de déségrégation professionnelle

- FOREM Formation a participé, en tant que partenaire, à deux projets EQUAL (« Observatoire de l’alternance » dans EQUAL I et « Diversité Construction » dans EQUAL II) visant, notamment, l’insertion des femmes dans les métiers de la construction.

Actuellement, dans le cadre d’EQUAL II, les trois entités du FOREM sont inscrites dans des actions de terrain, menées par les plates-formes « Femmes dans les métiers de la construction » de Charleroi et de Liège.

Chaque service du FOREM concerné par l’information, l’orientation, la formation et l’insertion des femmes dans trois métiers de la construction (carrelage, métré-devis et peinture), participe activement aux plates-formes et aux différents groupes de travail mis en place au sein du projet, en ce compris les services de FOREM Conseil et de FOREM Formation en relation avec les entreprises.

Ce projet est mené en partenariat avec l’IFAPME, la Confédération de la construction wallonne et le Fonds de formation de la construction, auxquels viennent s’ajouter, au sein des plates-formes, les chambres et fédérations, les syndicats et les opérateurs locaux d’insertion.

- FOREM Formation s’est également inscrit dans un partenariat européen dans EQUAL I pour améliorer la représentation des femmes dans les métiers des transports de marchandises et de personnes et ceux de la logistique. Ce partenariat, auquel participaient l’AFT-IFTIM en France et l’ANTRAM au Portugal, a débouché, notamment, sur la rédaction d’une motion visant à intégrer, dans la directive 96/26/CE une modification des contenus de l’épreuve à laquelle sont tenus de satisfaire les futures et futurs responsables d’entreprises dans les secteurs de transports routiers de marchandises et de personnes. Cette motion demande que des contenus conceptuels sur les principes et normes de droit communautaire en matière d’égalité des chances entre les femmes et les hommes soient intégrés à l’épreuve.
- Toutes les offres de formation de FOREM Formation reprennent la mention « H/F » et, lorsque c’est possible, le nom du métier est décliné tant au féminin qu’au masculin.
- Les campagnes d’information de FOREM Formation de 2002 à 2006, sous forme de brochures (1 brochure générale et 12 dépliants thématiques), présentant l’ensemble de l’offre de formation des centres de FOREM

Formation, reprennent systématiquement, depuis 2002, la mention : « *Toutes nos formations sont accessibles aux hommes et aux femmes.* »

10. Égalité des femmes et des hommes et communication

- Dans sa newsletter institutionnelle « Regards sur l'emploi et la formation professionnelle », publiée depuis décembre 2003, le Département Communication & Marketing du FOREM inclut des articles sur l'égalité des femmes et des hommes exposant les politiques internes et les actions menées en partenariat avec l'extérieur.
- La Direction de la communication, en partenariat avec le service Éthique & Diversité du FOREM, le FOREM Conseil de Mons et la plate-forme locale mise en place par la coordination de l'égalité des chances de la Province du Hainaut, participe, chaque année depuis 2004, à l'organisation d'un événement dans le cadre de la Journée internationale des femmes.

Le FOREM prend part à l'événement en mettant en lumière ses différentes actions en matière d'égalité pour les femmes et les hommes. Les agents et agentes de FOREM Conseil et de FOREM Formation apportent, à l'occasion de cet événement, toute l'expertise nécessaire à toute personne en recherche d'emploi ou de formation – mais plus spécifiquement, vu le cadre de l'événement, aux femmes.

11. Mainstreaming de l'égalité des genres dans la gestion des ressources humaines du FOREM

Dans le droit fil des projets Mainstreaming de l'égalité des genres – Gender Equality Mainstreaming (1999-2000) et Demeter (2001), menés par le FOREM dans le cadre du quatrième programme d'action communautaire à moyen terme pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, un Comité de pilotage « *Mainstreaming de l'égalité des genres & GRH* » a été mis en place et a impulsé la mise en œuvre d'un plan d'égalité professionnelle au sein du FOREM.

Comme première étape du travail, une enquête a été menée auprès de l'ensemble du personnel de l'Office, portant sur son ressenti en matière d'égalité des genres et plus spécifiquement en matière de conditions de travail, d'environnement de travail, d'articulation des temps privé et professionnel, de sécurité, de ségrégation horizontale et verticale, d'égalité des genres, d'accès à l'information et à la formation continue, d'accueil des enfants et de répartition des tâches ménagères, d'exercice de la fonction hiérarchique, etc., suivant le schéma du questionnaire « Actions positives » existant alors à la Direction de l'égalité des chances du Ministère de l'emploi et du travail, partenaire de cette action.

Une analyse des résultats a été réalisée et les résultats ont été publiés dans l'intranet du FOREM. Des actions intégrant les dimensions du genre et de la diversité dans la GRH du FOREM seront prochainement mises à l'ordre du jour du Comité de pilotage du Réseau Éthique et diversité récemment mis en place (voir points 5 et 6).

D. Région de Bruxelles-Capitale

Plusieurs initiatives ont été adoptées au niveau bruxellois pour contrer la participation insuffisante des femmes au marché de l'emploi et les discriminations qui les y frappent. Il s'agit généralement d'instruments non contraignants et dans le cas de la diversité, d'outils dans lesquels la situation des femmes est analysée comme groupe spécifique plutôt que dans un cadre transversal.

Le rapport sur les droits fondamentaux 2005 met en exergue la participation insuffisante des femmes au marché de l'emploi et les discriminations qui les y frappent⁵⁹. Au sein de l'ORBEM, un guichet d'information sur la discrimination à l'embauche a été mis en place. Il s'adresse aux employeurs comme aux chercheurs d'emplois. Dans le cas où ces derniers ont été victimes d'une discrimination lors d'un recrutement, ils peuvent demander un soutien pour analyser la situation de discrimination et éventuellement engager des poursuites⁶⁰.

Une proposition de résolution relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion ainsi qu'à l'accès à une profession indépendante sur le marché du travail en Région bruxelloise a été adoptée⁶¹. Elle prône une série de mesures pour améliorer la situation notamment en matière d'information, de prise en compte des discriminations qui frappent spécifiquement les femmes migrantes, etc.

Dans le cadre du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois, les partenaires sociaux se sont engagés à promouvoir l'emploi des bruxellois en luttant contre toute forme de discrimination, notamment en favorisant l'égalité des chances entre hommes et femmes. C'est dans ce cadre que le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC) a chargé l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications d'examiner la situation des femmes sur le marché de l'emploi bruxellois.

Une première étude a esquissé les grands traits de la condition féminine sur le marché du travail à Bruxelles. Une analyse de la participation des femmes et des hommes à des mesures relatives à l'emploi, la formation professionnelle ainsi qu'à des mesures d'accompagnement des demandeurs d'emploi a été traitée dans la deuxième publication. Les résultats de ces deux études vont permettre au CESRBC de mettre sur pied un plan d'action destiné à encourager l'égalité des chances entre les sexes.

En décembre 2005 une charte pour la diversité au sein de l'entreprise a été proposée par le ministre bruxellois de l'emploi. L'ORBEM aide les entreprises à respecter cette charte via l'aide de consultants de la diversité.

⁵⁹ Réseau U. E. d'experts indépendants en matière de droits fondamentaux; « Rapport sur la situation des droits fondamentaux en Belgique en 2005 », présenté par Olivier De Schutter, CFR-CDFRepBEL2005; <http://:cridho.cpd.ucl.ac.be>.

⁶⁰ Pour plus d'information, voir la contribution de la Région de Bruxelles-Capitale à l'article 2 de la Convention.

⁶¹ Doc.A-179/1-04/05.

Article 12

I. Niveau fédéral

1. Mesures favorables aux femmes prises en matière de soins de santé au cours de la période 2002-2006

- Mars 2002 : un remboursement a été prévu par l'assurance maladie pour les spécialités Menopur et Metrodin destinées à traiter les problèmes de fécondité.
- Depuis juin 2002, le programme national de dépistage du cancer du sein permet aux femmes âgées de 50 à 69 ans de bénéficier d'un dépistage gratuit par mammotest, une fois tous les deux ans. Ce programme a été lancé par l'État fédéral, en collaboration avec les Communautés.
- Juillet 2002 : les travailleuses qui ont accouché peuvent, sous certaines conditions, prendre des pauses d'allaitement. Les heures de pause d'allaitement sont indemnisées par l'organisme assureur.
- Novembre 2002 : les examens des seins réalisés au moyen d'une aiguille mammothome sont remboursés par l'assurance maladie. À l'aide d'une aiguille mammothome, du tissu peut être prélevé d'un sein, sans qu'une opération plus invasive ne soit nécessaire à cette fin. Les femmes peuvent ainsi éviter une hospitalisation et la cicatrice qu'elles gardent de l'intervention est beaucoup plus petite. En remboursant les aiguilles via l'assurance-maladie obligatoire, toutes les femmes ont désormais accès à ce traitement.
- Mars 2003 à janvier 2005 : une intervention de l'assurance soins de santé est prévue pour les prothèses capillaires dans les cas de patients suivant des traitements de chimiothérapie et/ou de radiothérapie (l'assurance obligatoire rembourse 120 euros tous les deux ans) et de patients victimes d'une pelade d'une superficie de plus de 30 % (suite à une maladie du follicule pileux) et/ou atteint d'une alopecie cicatricielle d'origine physico-chimique, traumatique ou inflammatoire d'une superficie de plus de 30 % (le remboursement est de 180 euros). Le renouvellement de l'intervention peut être accordé après une période de 24 mois à compter de la date de la précédente intervention.
- Juillet 2003 : les femmes qui recourent à la fécondation *in vitro* (FIV) peuvent se faire rembourser les frais de laboratoire. Les frais de laboratoire sont pris en charge par l'assurance maladie jusqu'à 1 182 euros par essai. Le ticket modérateur (frais de consultations) reste à charge des patientes.

Pour bénéficier de ce remboursement en fécondation *in vitro* de 1 182 euros par essai, les demandeuses doivent respecter plusieurs conditions : être âgées de maximum 42 ans; seul un nombre limité d'embryons peut être implanté en fonction de l'âge de la patiente et de l'ordre du cycle; six essais maximum sont remboursés par patiente; s'adresser à l'un des 18 centres spécialisés reconnus.

- Avril 2004 : l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) a désormais la compétence de conclure avec les organismes assureurs une convention en vue de financer le coût d'achat de certains moyens contraceptifs par les femmes âgées de moins de 21 ans. Le but est de lutter contre les grossesses non désirées. Ces mesures sont accompagnées de campagnes d'information et de sensibilisation.

- Janvier 2006 : dans le cadre du Plan fédéral de lutte contre le tabagisme, une intervention de l'assurance soins de santé est prévue pour l'assistance et les prestations pharmaceutiques fournies par des centres spécifiques pour le sevrage tabagique chez les femmes enceintes et leur partenaire.
- Février 2006 : deux nouvelles prestations permettant de déterminer, lors du premier trimestre de la grossesse, les facteurs de risque du syndrome de Down font l'objet d'une intervention de l'assurance soins de santé.
- Juin 2006 : une convention peut désormais être conclue, sous respect de certaines conditions, entre le Comité de l'assurance du Service des soins de santé de l'INAMI et des centres spécialisés, par laquelle l'assurance obligatoire soins de santé accorde une intervention pour financer le traitement adjuvant et/ou néoadjuvant avec Herceptin de bénéficiaires atteintes d'un cancer du sein.
- Juillet 2006 : afin d'exécuter la décision concernant la prolongation du congé de maternité prise lors du Conseil des ministres extraordinaire du 20 mars 2004, la période postnatale du congé de maternité est prolongée d'une semaine lorsque la travailleuse a été incapable de travailler, par suite d'une maladie ou d'un accident, pendant toute la période allant de la sixième semaine précédant la date de l'accouchement, ou de la huitième semaine lorsque il s'agit d'une naissance multiple. La prolongation doit être demandée par la travailleuse.

2. Les études réalisées par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en matière de santé

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a rédigé un rapport relatif aux droits sexuels et reproductifs dans le cadre d'une demande du Conseil de l'Europe adressée au Ministre fédéral de la santé, sur la manière d'intégrer le « gender mainstreaming » dans les politiques de santé.

L'enquête de santé de l'Institut scientifique de santé publique a été organisée en 1997, 2001 et 2004. Cette enquête a été menée auprès de plus de 10 000 personnes, classées par région, province et commune. Elle comprenait des questions au sujet du statut de santé, du style de vie, de la prévention, de l'utilisation des services de santé, de la santé et de la société. L'enquête de santé se composait de trois listes de questions : la première liste concernait des informations générales au sujet du ménage, la seconde liste était destinée aux membres du ménage qui sont âgés de plus de 15 ans, qui doivent eux-mêmes répondre aux questions, et, finalement, les questions de la troisième liste étaient destinées à tous les membres du ménage (et donc également aux moins de 15 ans).

3. Chiffres et statistiques relatives à la santé des femmes belges

3.1. Pourcentage de femmes sexuellement actives ayant utilisé une méthode de contraception (elles-mêmes ou leur conjoint) au cours de l'année écoulée, par groupe d'âge, 2004⁶²

Âge	Oui	Non
15-19 ans	83,5	16,5
20-24 ans	86,4	13,6
25-29 ans	82,9	17,1
30-34 ans	71,9	28,1
35-39 ans	74,0	26,0
40-44 ans	69,1	30,9
45-49 ans	63,4	36,6

Le pourcentage de femmes utilisant un contraceptif, diminue avec l'âge. 83,9 % des filles de 15 à 24 ans, sexuellement actives, ont utilisé un moyen de contraception au cours de l'année écoulée. Ce pourcentage baisse à 63,4 % dans la classe d'âge de 45 à 49 ans. Seule la différence entre le groupe d'âge le plus jeune et le plus âgé est significative. Les différences d'utilisation d'un moyen de contraception entre les femmes ayant un niveau de formation différent ne sont pas significatives après la correction d'âge.

3.2. Nombre et proportion d'avortement par âge, nombre d'avortements et taux d'avortement par âge – 2003⁶³

Catégories d'âge	Nombre d'avortements	Part des avortements	Nombre d'avortements (par 1000 femmes)	Taux d'avortement (par 100 grossesses)
10-14	65	0,4	--	73,01
15-19	2 097	13,5	7,31	39,08
20-24	4 032	25,9	12,61	16,2
25-29	3 411	21,9	10,52	7,00
30-34	3 001	19,3	8,20	7,80
35-39	2 107	13,5	5,33	14,67
40-44	810	5,2	2,21	27,78
>45	68	0,4	–	–
Total	15 591	100,0	7,90	12,92

⁶² Tableau issu de la brochure *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*, édition 2006, publiée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, p. 136.

⁶³ Source : CRZ, 2004 (compilation SEIN, IEFH), tableau issu de la brochure *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*, édition 2006, publiée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, p. 141.

En 2003, 15 595 avortements ont été pratiqués au total en Belgique. La moyenne d'âge des patientes ayant avorté était de 27 ans. La majorité des femmes qui optent pour l'avortement ont entre 20 et 30 ans (47,5 %).

3.3. *Nombre et proportion de belges contaminés par le VIH, par sexe et groupe d'âge (31 décembre 2004)*⁶⁴

Âge	Nombre			Part		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
25-34	357	1 537	1 894	18,8	81,2	100,0
35-49	293	1 651	1 944	15,1	84,9	100,0
50+	135	654	789	17,1	82,9	100,0
Total	955	4 220	5 175	18,5	81,5	100,0

Il y a quatre fois plus d'hommes infectés par le VIH que de femmes. Fin décembre 2004, 4 220 hommes et 955 femmes étaient infectés par le VIH. Chez les hommes, la classe d'âge la plus touchée est celle des 30-34 ans et chez les femmes celle des 25-29 ans. Plus les porteurs du VIH sont jeunes, plus la part des femmes est grande.

II. Entités fédérées

A. Région et Communauté flamandes

1. Département flamand du bien-être social, de la santé et des affaires familiales – Agence flamande pour les soins et la santé

1.1. *Composition des organes consultatifs*

La loi du 20 juillet 1990 a statutairement imposé une représentation équilibrée des deux sexes dans les organes à compétence consultative. Les lois portant établissement d'un Conseil consultatif flamand et d'un Conseil flamand de la santé ont elles aussi stipulé expressément une représentation maximum des deux tiers de membres du même sexe et exigé que les vice-présidents soient de sexe différent.

1.2. *Dépistage du cancer du sein*

En juin 2001 a été lancé un programme organisé de dépistage du cancer du sein, invitant toutes les femmes âgées de 50 à 69 ans à se soumettre tous les deux ans à une mammographie. Ces femmes sont envoyées soit par leur généraliste soit par leur gynécologue, ou elles se présentent d'elles-mêmes après avoir reçu une invitation écrite. Pour encourager le groupe cible à se rendre à ces invitations, on fait intervenir des réseaux de santé locaux. Outre les unités mammographiques stationnaires dotées de radiologues accrédités (44 au départ au nombre, elles atteignent à présent le nombre de 168), les Flandres comptent aujourd'hui deux « mammobielen » (unités mobiles, qui peuvent se rendre dans des régions disposant

⁶⁴ Tableau issu de la brochure *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*, édition 2006, publiée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, p. 142.

de trop peu d'unités stationnaires). Le taux de participation à cette campagne est d'environ 35 % de toutes les femmes du groupe cible.

1.3. *Hygiène sexuelle et santé génésique*

Pour mettre en œuvre sa politique en matière d'hygiène sexuelle et de santé génésique, le Gouvernement flamand collabore avec plusieurs organisations d'experts avec lesquelles il a conclu des accords à long terme (cinq ans).

La plus importante de ces organisations est *vzw Sensoa*, spécialisée dans le domaine de l'hygiène sexuelle et du bien-être, et compte des experts de la lutte contre le VIH/sida et les MST. *Sensoa* concentre son attention différents groupes cibles (jeunes, gays, lesbiennes et bisexuels, immigrants, séropositifs), et accorde naturellement une attention particulière aux femmes. Elle publie notamment des brochures consacrées au contrôle des naissances, et consacre certaines sections de son site Web plus particulièrement aux femmes, etc. En coopération avec le « Centre d'appui aux filles et aux femmes immigrantes », un site Web est actuellement en cours d'établissement pour les jeunes musulmanes.

Les organisations *vzw Pasop* (pour les Flandres orientales et occidentales) et *Gh@pro* (pour Anvers) se sont elles-mêmes donné un profil particulier d'organisations menant des actions sur le terrain en matière de prévention et de conseils visant plus spécifiquement les travailleuses du sexe. Le personnel de ces organisations est exclusivement féminin. Ces organisations reçoivent des subventions afin de promouvoir l'hygiène sexuelle chez les travailleuses du sexe. *Pasop* et *Gh@pro* ont toutes deux des heures de consultation au cours desquelles les travailleuses du sexe reçoivent des informations ou se soumettent à un examen médical. Le vaccin contre l'hépatite B est administré à chacune de ces travailleuses du sexe, qui font ensuite l'objet d'un suivi. En 2005, elles ont reçu la visite de 1 725 travailleuses du sexe actives en Flandres.

1.4. *Appui prénatal et postnatal*

Cet appui est apporté par *Child and Family*, institution publique flamande qui dispense aide et conseils pour assurer le bien-être des enfants et leur apporter les soins dont ils ont besoin. Cette institution a pour tâche de prendre des mesures afin de prévenir la mortalité périnatale et les naissances prématurées, de favoriser le développement de l'enfant au sein de sa famille et dans la société et d'aider les parents, notamment de veiller à la santé des femmes pendant leur grossesse et après l'accouchement. À cet égard, elle veille à dispenser des soins préventifs prénatals et postnatals.

Dans le contexte des soins prénatals, des soirées d'information sont organisées pour les futurs parents où l'on insiste notamment sur un mode de vie sain. Des subventions sont également accordées à des bureaux de consultations prénatales qui dispensent une aide aux femmes enceintes, surtout dans les zones à forte concentration de familles défavorisées.

Dans le contexte des soins postnatals, une infirmière de *Child and Family* rend visite aux femmes ayant accouché récemment à la maternité. En outre, une infirmière régionale effectue des visites à domicile pour tous les nouveau-nés (quatre dans le cas d'une première naissance, et trois pour les naissances suivantes) pendant les trois premiers mois après leur naissance. Ces visites s'adressent à

presque tous les parents des nouveau-nés. En outre, des consultations préventives/médicales et psychosociales sont organisées pour l'enfant afin de le mesurer et de le peser jusqu'à l'âge de trois ans; ces consultations ont lieu à intervalles réguliers (en principe, 10 fois au total, dont sept fois dans la première année) et permettent à une infirmière et à un médecin de suivre les progrès de l'enfant. Elles permettent également de s'assurer que l'enfant reçoit tous ses vaccins (voir ci-dessous). Tous ces services sont offerts gratuitement aux parents. La Communauté flamande reconnaît également, à travers Child and Family, des centres de *soins maternels* qui ont été intégrés à des organisations de soins aux familles. Les coûts de ces soins sont fonction du revenu des parents. Child and Family reconnaît également des *crèches* qui sont subventionnées par le Gouvernement flamand. Là encore, les coûts sont fonctions des revenus des parents.

B. Communauté française

La dimension égalité femmes/hommes est présente dans l'ensemble des politiques menées dans le cadre de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 30 avril 2004 portant le programme quinquennal de promotion de la santé 2004-2008 et de l'arrêté du 20 octobre 2005 fixant le programme communautaire opérationnel.

En communauté française, six thèmes prioritaires ont été définis et organisés en programme communautaire opérationnel (PCO) : la prévention des maladies cardiovasculaires, la prévention des cancers, la prévention du sida et des MST, la prévention contre la tuberculose, la vaccination et la prévention des accidents domestiques. Ces programmes s'adressent à la population dans son ensemble, mais certaines priorités, comme la prévention de cancers spécifiques concerne plus particulièrement la santé des femmes. (cf. La nouvelle campagne « prévention contre le cancer du sein » lancée par l'arrêté du Gouvernement du 20 octobre 2005 de la Communauté française fixant le protocole du programme de dépistage du cancer du sein en Communauté française).

Aussi, le développement de stratégies visant à lutter contre toute forme de discrimination est inscrit dans les critères d'octroi de subvention à des projets de promotion de la santé.

1. Projets d'éducation sexuelle et affective

La communauté française veut dès l'école primaire promouvoir une éducation affective et sexuelle qui replace l'individu et la relation humaine au centre des préoccupations et qui sensibilise à l'importance de l'amour, de l'épanouissement affectif et sexuel de l'individu et du respect de l'autre, avec une attention particulière apportée au respect de la femme.

Dans le cadre du travail en recherche-action initié précédemment en éducation de la vie affective et sexuelle (EVAS) à l'école, il ressort que celle-ci devrait être progressivement implantée dans toutes les écoles de la Communauté française (niveaux primaire/secondaire et enseignement spécialisé). La formation des animateurs en EVAS est essentiellement confiée aux fédérations des centres de planning familial. Un module de formation sera plus spécifiquement consacré aux problématiques liées au genre.

2. Recherche-action sur la prise en compte du genre dans la prévention des infections sexuellement transmissibles

La Communauté française finance un projet de recherche-action, sur trois ans, portant sur l'approche des genres et les différences d'orientation sexuelle dans le cadre du travail de prévention (notamment des IST) mené par les travailleurs de terrain. Ce projet vise à sensibiliser les animateurs à ces questions afin qu'ils intègrent ces questions dans leur animation en EVAS.

3. Éditions de brochures d'informations spécifiques

Dans la continuité des actions précédentes, il est proposé de (ré)imprimer des dossiers d'information sur la contraception; les genres (« Masculin, féminin, c'est pas que de la grammaire! »); la grossesse; la santé des femmes homosexuelles.

Enfin, dans le but d'assurer aux femmes les moyens d'accéder aux services médicaux (y compris ceux qui concernent la planification de la famille) et d'offrir aux femmes des services appropriés (et au besoin gratuits) pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, l'ONE a lancé plusieurs initiatives.

- Consultations préconceptionnelles

L'ONE a lancé en 2005 une campagne en vue de promouvoir la visite préconceptionnelle. Un projet pilote développe des consultations préconceptionnelles gratuites au sein des consultations prénatales de l'ONE.

- Consultations prénatales

L'ONE organise des consultations prénatales gratuites sur l'ensemble du territoire de la Communauté française. Cette politique de prévention de la santé s'adresse, sur base volontaire, à toutes les futures mères. Dans le cadre de la visite prénatale, l'ONE rembourse également les examens médicaux pour les mères en situation de précarité.

- Service de liaison

Les travailleurs médico-sociaux de l'ONE rendent visite à toutes les mères nouvellement accouchées à la maternité. Une ou plusieurs visites à domicile sont également proposées. Ces visites ont un rôle d'information, de soutien et de suivi de la santé de la mère et de l'enfant.

C. Région de Bruxelles-Capitale

1. État de santé des femmes

L'Observatoire de la santé et du social, institution liée à la Commission Communautaire commune qui a pour mission de recueillir, d'analyser et de diffuser les informations nécessaires à l'élaboration de politiques coordonnées dans le domaine de la santé publique et de la lutte contre la pauvreté sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, a publié un tableau de bord de la santé en 2004. Bon nombre de données chiffrées ventilées par sexe s'y trouvent, notamment sur les causes de décès, les maladies chroniques, les infections, les assuétudes, etc. Cette publication accorde également une attention au facteur « multiculturel » et donne donc certains chiffres sur la santé des femmes d'origine étrangère.

2. Pauvreté

Les rapports annuels sur l'état de la pauvreté à Bruxelles réalisés par l'Observatoire de la santé et du social, souligne une augmentation sensible du pourcentage de femmes sans abri à Bruxelles (10 à 50 %). Le Parlement bruxellois s'est saisi des conclusions et propositions du rapport sur l'état de la pauvreté et de la synthèse de la table ronde du 12 octobre 2004 organisée avec toutes les personnes et organismes concernés pour formuler une série de recommandations. Ces recommandations ont été adressées aux différents niveaux de pouvoir, afin que ceux-ci les mettent en application.

3. Cancer

Les cancers constituent la première cause de mortalité prématurée chez les femmes et encore plus chez les hommes (taux 1,8 fois plus élevé). Le cancer le plus meurtrier pour les femmes reste le cancer du sein, avec en moyenne 237 décès par an à Bruxelles. Le taux de mortalité pour ce cancer a un peu diminué sur les 10 dernières années (55/100 000 en 92 contre 49/100 000 en 2002). Toutefois, cela ne représente que 18,7 % des mortalités féminines dues au cancer. « Il n'existe malheureusement pas actuellement de registre du cancer opérationnel en Belgique qui enregistre les données pour la Région de Bruxelles-Capitale. »⁶⁵

Boezemvriendin est une initiative du Brussels Gezondheidsoverleg. Différentes activités culturelles (et non médicales) autour du cancer du sein sont organisées : théâtre, exposition, activités dans les écoles, etc. L'objectif est d'informer et de sensibiliser les femmes et leur entourage à cette maladie et à la nécessité d'un dépistage, qu'elles deviennent des « boezemvriendinnen » (amies de leurs seins).

4. Campagnes de sensibilisation et de dépistage

Beaucoup d'efforts ont été faits ces dernières années pour améliorer le dépistage des cancers du sein à Bruxelles. Un programme de dépistage systématique et gratuit, coordonné par l'asbl Brumammo, a commencé en juin 2002. Il s'agit de mammotests pratiqués tous les deux ans pour les femmes âgées de 50 à 69 ans. Des résultats conséquents ne seront visibles qu'après une dizaine d'année de programme et si le taux de couverture dépasse les 70 %. L'enquête de santé 2001 et un rapport de l'agence intermutualiste⁶⁶ affirment tous deux que le taux de couverture en RBC dépasse celui des autres régions. Cependant, ce sont les femmes avec un haut niveau d'instruction qui participent le plus à ces programmes (86 % des 50-69 ans ayant suivi l'enseignement supérieur contre 59 % chez celles ayant suivi l'enseignement primaire). L'enjeu est dès lors de convaincre un public précarisé d'y participer également. En outre, le dépistage et la prévention pour les autres cancers concernent également les femmes puisqu'ils représentent plus de 80 % des cas de mortalité par cancer.

Il existe un protocole d'accord de collaboration entre les Communautés en ce qui concerne le dépistage du cancer du sein par mammographie.

⁶⁵ Tableau de bord de la santé. Région de Bruxelles Capitale 2004, p. 43.

⁶⁶ Programme de dépistage du cancer du sein. Périodes 2000-2001 et 2002-2003, Bruxelles : Agence intermutualiste, 2005, 101 p.

5. Interruption volontaire de grossesse⁶⁷

23,28 % des IVG sont pratiqués en Région de Bruxelles-Capitale, soit 3 628 interventions pour l'année 2003 (contre 43,23 % en Flandre et 31,05 % en Wallonie). 32,27 % des IVG pour cause de détresse sociale se passent à Bruxelles, 22,38 % des IVG pour détresse personnelle. La majorité des femmes recourant à une IVG n'utilisaient aucune contraception ou ont mal utilisé le préservatif ou la pilule. À Bruxelles, 81 % des avortements se déroulent dans les centres extrahospitaliers.

Article 13

I. Niveau fédéral

1. Intégration sociale

L'analyse statistique des données communiquées par les Centres publics d'aide sociale (CPAS) révèle que les femmes restent majoritaires parmi les bénéficiaires de l'aide octroyée par les CPAS (près de 60 % des bénéficiaires de l'aide sociale sont des femmes).

Cette situation est la conséquence des disparités entre hommes et femmes en matière de formation et d'emploi. Dans les milieux défavorisés, beaucoup de femmes sont à la charge de leur partenaire ou occupent des emplois précaires qui ne leur ouvrent pas tous les droits de sécurité sociale et de chômage. En cas de rupture, elles se retrouvent dès lors souvent sans revenu.

1.1. Revenu d'intégration sociale (RIS)

Trois avancées importantes ont été enregistrées depuis 2002 en matière de revenu d'intégration sociale.

Le droit au revenu d'intégration sociale a été individualisé. Le paiement du RIS va pour moitié à l'homme et pour moitié à la femme.

La catégorie « chef de ménage » accorde la même allocation aux familles monoparentales qu'aux couples.

Les mineures d'âge enceintes sont aujourd'hui assimilées à des femmes majeures.

1.2. Plan d'action national Inclusion

Le Service public de programmation Intégration sociale est chargé depuis 2001 de la coordination, du suivi et de l'évaluation globale du Plan d'action national Inclusion, via son service de lutte contre la pauvreté. Ce plan d'action regroupe de nombreuses mesures planifiées tant par le Fédéral que par les Communautés et les Régions pour converger vers l'objectif d'intégration sociale. Une des tâches du SPP IS est de veiller à la cohérence du Plan et à la pertinence de ses actions menées par rapport à toute une série de sous-objectifs déterminés en concertation avec les différentes autorités partenaires sur la base d'une analyse socioéconomique de la

⁶⁷ Rapport à l'attention du Parlement de la Commission nationale d'évaluation de la loi du 3 avril 1990 relative à l'interruption de grossesse (1^{er} janvier 2002-31 décembre 2003), Bruxelles : Chambre des représentants, 2004 (DOC 51-1324), 65 p.

situation existante. À la demande de la Commission européenne, mais également sur la base des constats qui ont pu être dégagés lors des différents moments d'évaluation des deux premiers plans d'action, il a été décidé de renforcer l'attention portée aux femmes dans le cadre des Plans d'action Inclusion.

Le service Lutte contre la pauvreté du SPP doit mettre en ligne début 2006 un fichier dans lequel les différentes administrations sont invitées à communiquer régulièrement l'état d'avancement de leurs actions, ainsi que des données quantitatives et qualitatives sur l'impact de ces actions en termes de genre.

2. Politique des grandes villes

Depuis 2000, la politique fédérale des grandes villes finance un programme de subventions à l'attention de 15 villes belges. Les subsides soutiennent des projets de développement durable dans les quartiers urbains défavorisés, dans le cadre des contrats signés entre les villes et l'État fédéral. Ces contrats de ville se composent de cinq volets (ou objectifs stratégiques) : le développement intégré des quartiers dans la ville, l'économie et l'emploi local, la cohésion sociale, la santé et l'environnement, le logement. Les autorités locales s'engagent également à intégrer les cinq priorités transversales suivantes : le développement durable, la diversité et interculturalité, la participation des habitants, l'insertion socioprofessionnelle et l'égalité hommes-femmes.

Depuis 2005, ces contrats sont signés pour une période de trois ans. Les actions en 2006-2007 consistent principalement à financer des études ou colloques portant sur la dimension de genre ou à financer des associations de terrain actives dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes.

2.1. Programmation 2005-2007 : projets favorisant l'égalité des genres

À Bruxelles, la commune de Schaerbeek veut se doter d'un espace de rencontre permettant aux femmes (en particulier, les femmes en situation de précarité) d'échanger leurs expériences. La Maison de la femme sera construite sur un terrain appartenant à la commune, situé dans le même quartier que d'autres associations qui travaillent déjà à l'insertion socioprofessionnelle des femmes et à la promotion de l'égalité des chances. Les services proposés iront du soutien psychologique à l'insertion professionnelle, en passant par des conseils de santé et d'éducation des enfants.

À Anvers, le soutien fédéral permet à l'asbl Ghapro de fournir aux prostituées une offre de soins gratuite, anonyme et spécialisée, en mettant à leur disposition un lieu de consultation situé au cœur de leur quartier et une équipe de trois personnes (un docteur et deux infirmières) qui se déplacent dans les bars et les clubs.

Dans le centre de Liège, une halte-garderie destinée en priorité aux enfants des femmes sans emploi pendant leurs formations ou entretiens d'embauche s'est ouverte. À Liège encore, la ville a organisé entre avril 2004 et avril 2005 vingt-cinq marches exploratoires sur les huit quartiers prioritaires inscrits au programme Politique des grandes villes. Ces marches ont permis à près d'une centaine de femmes de s'exprimer sur leur perception de l'espace urbain dans plusieurs dimensions : la sécurité, la mobilité, la convivialité et la temporalité.

2.2. *Journée d'étude « Femmes et ville » et recherche-action*

Cette expérience a été présentée, en avril 2005, lors d'une table ronde organisée par le Ministre autour du thème « Femmes et villes ». Cette journée d'étude a réuni une bonne centaine de personnes (responsables d'associations, opérateurs de terrain, chercheurs, coordinateurs et acteurs des contrats de ville) autour de trois thématiques (mobilité, sécurité et participation).

La synthèse des idées et expériences partagées doit déboucher sur un soutien plus marqué du Ministre aux « bonnes pratiques » ou « bons projets » présentés. Une recherche-action a ainsi été commandée à une équipe de l'Université libre de Bruxelles. Elle porte sur la mise en place et le suivi de marches exploratoires dans six villes belges et sur la réalisation d'un outil méthodologique qui permette de reproduire ces expériences. Ses résultats sont attendus en décembre 2006.

2.3. *Perspectives – Actions projetées en 2006-2007*

En mars 2006, lors d'une journée d'étude consacrée aux accents transversaux, un atelier sur l'égalité des genres a déjà permis de présenter certaines « bonnes pratiques » dans les contrats de ville et les contrats logement.

Enfin, un appel à projets « Être femme en ville » a été lancé. Il était ouvert à toute association ou tout groupe d'habitants localisés dans l'une des 17 villes et communes du programme, toutes les communes de la Région bruxelloise et toutes les autres villes belges d'au moins 60 000 habitants. Dix subsides de 7 000 euros ont été accordés à des projets novateurs favorisant la participation des femmes et répondant à leurs besoins en matière d'aménagement de l'espace public et de gestion des rythmes de vie.

3. **Programmation 2000-2006 du Fonds social européen (FSE)**

L'actuelle programmation du Fonds social européen prévoit une enveloppe annuelle de 4,5 millions d'euros pour l'ensemble des projets. La dimension de l'égalité des genres y est encouragée. Il est recommandé aux CPAS qui rentrent des projets de proposer des actions de discrimination positive en faveur des femmes. S'il n'y a pas de projet ciblant explicitement les femmes, les trois groupes prioritaires sont les jeunes, les personnes d'origine extracommunautaire et les chefs de famille monoparentale et l'on sait, sans avoir de chiffres précis, qu'au sein de ce troisième groupe, les femmes sont nettement majoritaires.

4. **Accès et fourniture de biens et des services**

Pour rappel, la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination garantit une égalité de traitement entre les femmes et les hommes et interdit les discriminations fondées sur le sexe en ce qui concerne l'accès des biens et des services, en ce compris les services d'assurances et bancaires.

II. Entités fédérées

A. Région et Communauté flamandes

1. Département flamand de la culture, de la jeunesse, des sports et des médias

Les Flandres poursuivent activement une politique fondée sur le principes des « Sports pour tous » qui vise à promouvoir la participation aux sports pour les hommes, les femmes, les enfants et les personnes âgées. La participation des femmes aux sports a franchi une étape critique, grâce en partie à de vastes campagnes organisées dans les années 70 et 80 qui ont encouragé de nombreuses femmes à la pratique de sports. Depuis 2002, aucune autre mesure n'a été prise spécialement pour les femmes, car la politique des « Sports pour tous » répond aussi à leurs besoins. Les femmes ont les mêmes possibilités que les hommes de pratiquer des sports, surtout à l'échelon local, où le secteur des sports prévoit des mesures et des actions destinées à créer des conditions propices en abaissant autant que possible le seuil propre à favoriser la pratique des sports par les femmes (par exemple, entraînement dans la journée, etc.).

La participation des femmes à la culture et aux activités visant les jeunes ne pose pas de problème, aucune mesure particulière n'a été prise à cet égard.

En ce qui concerne la participation aux activités culturelles, la perspective que les hommes participent à ces activités est 1,4 fois moins élevée que celle des femmes. Il n'en est pas ainsi pour toutes les formes d'art. S'agissant de la participation fortuite, on constate statistiquement une participation sensiblement moins élevée d'hommes que de femmes aux concerts/festivals non classiques, aux représentations théâtrales, aux spectacles de danse ou aux manifestations littéraires. Pour les cas de participation fréquente, la participation plus faible des hommes n'est constatée que pour le théâtre ou la danse. Ces constatations concordent avec la surreprésentation des femmes au théâtre et aux spectacles de danse qui ressort souvent des enquêtes auprès du public.

2. Considérations générales sur les droits des enfants et leur lien avec la discrimination à l'égard des femmes

En juin 2002, le Comité des droits de l'enfant des Nations Unies a examiné le rapport de la Belgique et formulé des recommandations. L'article 2 des règles du CICR contient le principe fondamental de la non-discrimination. Le fait qu'il s'agit d'un principe fondamental implique qu'il doit être respecté dans l'application de toutes les dispositions auxquelles obéit le CICR, notamment le droit à l'éducation et le droit à la culture et aux loisirs.

Pendant la période couverte par le présent rapport, le Gouvernement flamand a rendu compte annuellement au Parlement flamand et au Commissaire aux droits de l'enfant de l'application du principe de la non-discrimination dans sa politique. Ce rapport a ensuite été discuté au sein de la commission parlementaire compétente du Parlement flamand, avec le Ministre flamand chargé de coordonner la politique flamande à l'égard des droits de l'enfant et avec le Commissaire flamand aux droits de l'enfant qui veille à l'application des principes du CICR en Flandres.

Conformément à l'obligation de rédiger un rapport sur l'impact sur les enfants des projets de loi soumis au Parlement flamand qui ont un lien direct évident avec

les intérêts de l'enfant, une méthodologie a été conçue sur la base de laquelle le fonctionnaire compétent examine le texte préliminaire du projet de loi en regard du respect des droits de l'enfant et de son impact sur la situation des enfants. Ce test doit également servir à vérifier le respect du principe de la non-discrimination.

Les subventions accordées aux initiatives « Encourager, organiser et développer les activités à l'égard des droits de l'enfant » sont destinées à apporter un large soutien au CICR en subventionnant la « Kinderrechtcoalitie Vlaanderen » (Coalition pour les droits de l'enfant) à l'Université de Gand.

L'approbation, le 7 février 2003, par loi du Parlement flamand, du Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants, approuvé à New York le 25 mai 2000, peut être citée à cet égard. Les Flandres collaborent également à la réalisation du plan d'action mondial pour les enfants « Un monde digne des enfants » qui accorde une grande attention aux filles. Les Flandres appliquent ce plan à travers le Plan d'action flamand sur les droits de l'enfant, approuvé le 2 avril 2004 par le Gouvernement flamand et confirmé par le second Plan flamand 2006-2009 pour une politique à l'égard de la jeunesse, du 16 décembre 2005.

B. Communauté française

En Communauté française, l'accès à la vie culturelle est favorisé par le décret du 17 juillet 2003, par la circulaire ministérielle du 15 mai 2001 relative aux subventions de projets ponctuels d'éducation permanente et de créativité, ainsi que par le financement des Centres d'expression et de créativité.

Le soutien direct à l'association « Article 27 » favorise l'accès aux manifestations de diffusion culturelle pour les populations en situation de précarité socioéconomique.

Aussi, afin de favoriser l'intégration des filles par le sport en Communauté française, des aides financières peuvent être octroyées. Elles sont destinées aux associations de promotion du sport féminin, soit au sein de quartiers dits fragilisés, soit au sein de zones rurales en manque d'activités sportives.

Article 14

Les femmes qui vivent dans les zones rurales jouissent des mêmes droits, services et prestations que l'ensemble des citoyens résidant en Belgique.

Entités fédérées

A. Communauté française

Le Service de l'éducation permanente, comme la Direction de l'égalité des chances, soutiennent plusieurs associations œuvrant de manière centrale ou périphérique avec les femmes en milieu rural.

B. Région wallonne

Dans le cadre des mesures prises pour tenir compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales, on citera l'avant-projet de décret de la Région wallonne, actuellement soumis au Conseil d'État, relatif à la cotitularité des droits et quotas attribuée aux conjoints aidants.

C. Communauté germanophone

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

Article 15

Aucune discrimination ne subsiste en la matière en Belgique.

Article 16

I. Niveau fédéral

1. Mariage

- 1.1. *La loi du 3 décembre 2005 (entrée en vigueur le 1^{er} février 2006) a modifié l'article 64 du Code civil afin de simplifier les formalités quant à la déclaration de mariage ainsi qu'à la cohabitation légale (pour plus de détails, voir circulaire du 16 janvier 2006 sur la loi du 15 décembre 2005).*

La nouvelle loi offre par ailleurs dorénavant à l'officier de l'état civil une base légale pour refuser de célébrer le mariage (art. 167 du Code civil) lorsqu'il apparaît qu'il n'est pas satisfait aux qualités et conditions prescrites pour se marier, ou s'il est d'avis que la célébration est contraire aux principes de l'ordre public. Le refus de célébrer le mariage est susceptible de recours par les intéressés pendant un délai d'un mois devant le tribunal de première instance

La loi prévoit aussi le cas spécifique du mariage contracté en vue d'obtenir un avantage en matière de séjour. Il n'y a pas de mariage lorsque, bien que les consentements formels aient été donnés, il ressort de circonstances combinées que l'intention de l'un au moins des époux n'est manifestement pas la création d'une communauté de vie durable, mais uniquement l'obtention d'un avantage en matière de séjour, lié au statut d'époux (art. 146 *bis* du Code civil). Ce type de mariage peut être attaqué soit par les époux eux-mêmes, soit par tous ceux qui y ont intérêt, soit par le Ministère public (art. 184 du Code civil).

En outre, le Ministre de l'intérieur et la Ministre de la justice ont signé une circulaire commune qui prévoit un système d'échange d'informations entre l'officier de l'état civil et l'Office des étrangers. Cette circulaire du 13 septembre 2005 prévoit d'une part, un échange d'informations à l'occasion d'une déclaration de mariage concernant un étranger séjournant de manière illégale dans le Royaume, d'autre part, un échange d'informations relatif au refus de l'officier de l'état civil de

célébrer un mariage concernant un étranger. Ces mesures ne remettent pas en cause le droit de se marier d'un étranger en séjour illégal mais visent à éviter la contraction de mariages de complaisance.

Enfin, la loi du 12 janvier 2006 (M. B. du 21 février 2006) a modifié la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, en y insérant un article 79 bis (par. 1) selon lequel : « quiconque conclut un mariage, dans le but de l'obtention d'un avantage en matière de séjour, lié au statut d'époux (art.146 bis du Code civil) sera puni d'un emprisonnement de huit à trois mois ou d'une amende de vingt-six à cent euros. Quiconque reçoit une somme d'argent visant à le rétribuer pour la conclusion d'un tel mariage, sera puni d'un emprisonnement de 15 jours à un an ou d'une amende de vingt-six à cent euros. Quiconque recourt à des violences ou menaces à l'égard d'une personne pour la contraindre à conclure un tel mariage sera puni d'un emprisonnement d'un mois à deux ans ou d'une amende de cent à cinq cents euros. »

1.2. La loi du 13 février 2003

Entrée en vigueur le 1^{er} juin 2003, a ouvert le mariage à des personnes de même sexe afin d'assurer l'égalité de traitement des couples homosexuels et hétérosexuels. Ainsi, les règles relatives à la conclusion, la dissolution et les effets du mariage sont, désormais, applicables également aux couples homosexuels. Cependant, des différences subsistent en matière de filiation. En faveur de couples homosexuels dont au moins un des partenaires n'est pas belge, l'article 46, alinéa 2, de la loi du 16 juillet 2004 portant le Code de droit international privé, détermine un même droit au mariage, lorsqu'une des personnes concernées a la nationalité d'un État ou a sa résidence habituelle sur le territoire d'un État dont le droit interne permet un tel mariage. Cette disposition doit être appliquée en colecture avec l'article 44 de ladite loi qui dispose que le mariage peut être conclu en Belgique lorsque l'un des futurs époux est belge, est domicilié en Belgique, lors de la célébration ou a, depuis plus de trois mois, sa résidence habituelle en Belgique. Certains partenariats enregistrés à l'étranger pourront être assimilés à un mariage dans le respect de certaines conditions fixées par la loi. Seront autorisés en Belgique les mariages de personnes de même sexe entre étrangers ou entre belges et étrangers, quelque soit leur nationalité.

1.3. Afin d'incriminer les mariages forcés, le Conseil des ministres a approuvé un avant-projet de loi, en date du 10 mars 2006, qui permet de punir les personnes qui, par des violences ou des menaces, contraignent quelqu'un à conclure un mariage. L'avant-projet prévoit que toute personne qui, par des violences ou des menaces, contraindra quelqu'un à conclure un mariage sera punissable d'une peine d'emprisonnement d'un mois à deux ans ou d'une amende de 100 à 500 euros (à multiplier par 5 donc de 500 à 2 500 euros). La tentative de mariage forcé est également punissable d'un emprisonnement de 15 jours à un an ou d'une amende de 50 à 250 euros (à multiplier par 5 donc 250 euros à 1 250 euros).

Le mariage forcé constituant une atteinte aux droits de l'homme prohibée par plusieurs normes internationales, l'avant-projet a pour but de protéger la victime dans son droit à conclure un mariage librement consenti, de protéger sa liberté, sa dignité et son intégrité physique. En outre, il accorde au ministère public le pouvoir d'agir en justice en vue de l'annulation d'un mariage forcé. En effet, actuellement le

ministère public ne peut actuellement pas prendre cette initiative : il peut uniquement intervenir lors d'une procédure en annulation introduite par un des époux.

2. Non-reconnaissance de la dissolution du mariage par la répudiation

2.1. En ce qui concerne la dissolution du mariage, il y a lieu de faire état de la position de l'État belge sur le principe de non-reconnaissance de la répudiation.

L'article 57 du Code de droit international privé (entré en vigueur le 1^{er} octobre 2004) pose le principe de non-reconnaissance. Ce texte, applicable à toutes les formes de répudiation, se veut d'application restrictive à l'égard de cette institution, considérée par l'État belge comme étrangère à notre conception du droit et au principe d'égalité entre homme et femme (voir la circulaire du 23 septembre 2004 relative aux aspects de la loi du 16 juillet 2004 portant le Code de droit international privé concernant le statut personnel, *M. B.* du 28 septembre 2004).

Le principe posé par l'article 57 est donc celui de la non-reconnaissance, sauf exception. La répudiation pourra donc être exceptionnellement reconnue pour autant qu'elle respecte certaines conditions qui sont d'application cumulative et devront être vérifiées par l'autorité devant laquelle la reconnaissance est invoquée.

Ces cinq conditions cumulatives sont les suivantes :

- 1) L'acte a été homologué par une juridiction de l'État où il a été établi;
- 2) Lors de l'homologation, aucun époux n'avait la nationalité d'un État dont le droit ne connaît pas cette forme de dissolution du mariage. Par conséquent, ne sera pas reconnue la répudiation intervenue entre époux dont l'un au moins est Belge ou ressortissant d'un État qui ne connaît pas cette institution. Si cet époux a la double nationalité, par exemple belge et marocaine, il est fait application de l'article 3 du même Code : la nationalité belge sera retenue si celle-ci figure parmi ses nationalités (principe conforme à l'article 3 de la Convention de La Haye du 12 avril 1930). Dans ce cas, la répudiation ne sera pas reconnue en Belgique;
- 3) Lors de l'homologation, aucun époux n'avait de résidence habituelle dans un État dont le droit ne connaît pas cette forme de dissolution du mariage. Il en résulte que ne sera pas reconnue la répudiation qui interviendrait au sein d'un couple dont un des époux réside en Belgique ou dans un autre État (par exemple, la France) qui ne connaît pas cette institution. Il importe peu à cet égard que cet État reconnaisse ou non cette répudiation;
- 4) La femme a accepté de manière certaine et sans contrainte la dissolution du mariage. Cette condition est aisée à vérifier lorsque c'est la femme qui invoque la répudiation. Lorsque c'est le mari qui invoque la reconnaissance de la répudiation, laquelle peut être intervenue il y a de nombreuses années et peut impliquer une épouse qui ne réside pas en Belgique, il peut arriver que la preuve soit difficile à rapporter. Le mari est en tout cas invité à apporter tout élément de preuve susceptible d'être pris en considération et, autant que possible, le lieu de résidence de l'épouse à l'encontre de qui il intervient;
- 5) Aucun motif de refus prévu à l'article 25 du Code de droit international privé ne s'oppose à la reconnaissance. Parmi ces motifs de refus figure l'incompatibilité manifeste avec l'ordre public.

3. Protection de la vie familiale

3.1. Autorité parentale

La loi du 18 juillet 2006 tendant à privilégier l'hébergement égalitaire de l'enfant dont les parents sont séparés et réglementant l'exécution forcée en matière d'hébergement d'enfant (M. B. du 4 septembre 2006) entrée en vigueur le 15 septembre 2006 prévoit que le juge saisi d'une séparation de couple doit dorénavant donner la priorité à la coparentalité. Un enfant de parents séparés peut maintenant séjourner aussi longtemps chez son père que chez sa mère.

3.2. Adoption

En matière d'adoption, d'importants changements législatifs sont intervenus les 24 avril 2003 (loi réformant l'adoption, M. B. du 16 mai 2003) et 13 mars 2003 (loi modifiant le code judiciaire en ce qui concerne l'adoption). Ces lois sont entrées en vigueur le 1^{er} septembre 2005. Deux objectifs essentiels ont été visés par ces modifications législatives.

D'une part, elles apportent au droit belge les modifications nécessaires à la mise en œuvre de la Convention de La Haye du 29 mai 1993 sur la protection des enfants et la coopération en matière d'adoption internationale. Toute adoption doit se fonder sur de justes motifs et ne peut avoir lieu que dans l'intérêt supérieur de l'enfant et dans le respect des droits fondamentaux qui lui sont reconnus en droit international. La ratification de la Convention constituait une étape importante sur la voie de ce respect et de cette prévention. L'instrument de ratification de la Convention a été déposé en mai 2005, avec cette conséquence que la Convention est entrée en vigueur à l'égard de la Belgique le 1^{er} septembre. Il est à noter toutefois qu'elle ne s'applique dans nos relations avec les autres États contractants que pour les nouvelles procédures (adoptions dont le processus commence après le 1^{er} septembre 2005). Depuis cette date, toute adoption doit être encadrée par un organisme agréé par les Communautés, ou, à défaut, par l'Autorité centrale communautaire. Aucune procédure d'adoption libre ne peut, ainsi, être entamée depuis le 1^{er} septembre 2005.

D'autre part, l'objectif de la réforme est de remédier à certaines lacunes de la législation précédente, de moderniser le droit de l'adoption, ainsi que d'y introduire un certain nombre de nouveautés (par exemple, l'ouverture de l'adoption plénière à des personnes non mariées de sexe différent, non apparentées, unies de façon permanente et affective, et habitant ensemble depuis au moins trois ans au moment d'entamer la procédure judiciaire d'adoption; le fait que l'adoption d'un enfant soit fondée sur son intérêt supérieur, apprécié au regard des droits fondamentaux qui lui sont consacrés en droit international; etc.).

Par ailleurs, la loi-programme du 27 décembre 2004, en son chapitre consacré à la justice, la loi portant des dispositions diverses du 20 juillet 2005 ainsi que la loi du 6 décembre 2005 modifiant certaines dispositions relatives à l'adoption, visent à apporter certaines modifications à la loi du 24 avril 2003. Ces législations insèrent, en effet, des dispositions transitoires dans celle-ci, déterminent les modalités du recours contre les décisions de l'Autorité centrale fédérale en matière de reconnaissance d'adoptions effectuées à l'étranger, modifient le mode d'introduction de la requête en adoption (requête unilatérale) et enfin, organisent la reconnaissance

de procédures permettant le déplacement d'un enfant en Belgique en vue de son adoption, réalisées dans un pays d'origine ne connaissant pas l'adoption.

La loi du 18 mai 2006 modifiant certaines dispositions du Code civil en vue de permettre l'adoption par des couples de même sexe (*M. B.* du 20 juin 2006, éd. 2) est entrée en vigueur ce 30 juin 2006. La référence à des adoptants de sexe différents a été supprimée du Code civil et des dispositions particulières en matière de nom de l'adopté ont été prises, tant pour l'adoption simple que plénière.

Le principe est que les époux ou les cohabitants de même sexe, adoptant un enfant, doivent décider lequel d'entre eux transmettra son nom à l'adopté. Ce nom s'imposera aux enfants qu'ils adopteront ensemble ultérieurement.

4. Nom de l'enfant

Nonobstant l'absence de projet de loi établi par le Gouvernement fédéral, plusieurs propositions de loi ont été déposées sous l'actuelle législature dans le but d'introduire, notamment, l'égalité entre parents en ce qui concerne l'attribution du nom à l'enfant, à savoir :

1) Proposition de loi modifiant l'article 335 du Code civil en ce qui concerne l'attribution du nom à l'enfant, *Doc. parl*, Ch. repr., sess. ord. 2003-2004, 089/001;

2) Proposition de loi modifiant le Code civil en ce qui concerne le nom patronymique, *Doc. parl*, Ch. repr., sess. ord. 2003-2004, 0248/001;

3) Proposition de loi abrogeant l'article 335, paragraphe 3, alinéa 2, du Code civil, *Doc. parl*, Ch. repr., sess. ord. 2003-2004, 0338/001;

4) Proposition de loi modifiant le Code civil en ce qui concerne les effets de la filiation et de l'adoption sur le nom de l'enfant, *Doc. parl*, Ch. repr., sess. ord. 2004-2005, 0724/001;

5) Proposition de loi modifiant le Code civil en ce qui concerne l'attribution du nom de famille afin de garantir la transmission de l'identité familiale par le port du double nom, *Doc. parl*, Ch. repr., sess. ord. 2005-2006, 2037/001;

6) Proposition de loi modifiant le Code civil en ce qui concerne l'attribution du nom de famille afin d'établir clairement la filiation avec la mère tout en préservant l'historicité de la filiation paternelle, *Doc. parl*, Ch. repr., sess. ord. 2005-2006, 2507/001.

II. Entités fédérées

A. Communauté française

1. Soutien à la parentalité

Afin de soutenir les familles dans leur rôle, l'Office de la naissance et de l'enfance (ONE) a mis en place une cellule de soutien à la parentalité qui a notamment pour mission l'accompagnement des lieux de rencontres parents-enfants.

Le carnet « Devenir parents », un nouvel outil de soutien à la parentalité a été élaboré en 2005 par l'ONE. Il est distribué à tous les nouveaux parents et reprend des informations relatives :

- À l'accompagnement préventif visant au bien-être de l'enfant;
- Aux informations concernant l'éducation à la santé;
- À la responsabilité parentale et aux droits de l'enfant;
- Aux différentes mesures et démarches entourant la naissance.

L'information des parents a été poursuivie par la réalisation de microprogrammes (spots télévisés). Ces microprogrammes « Air de familles », d'une durée de deux minutes, sont coproduits par l'ONE et la RTBF. Destinés aux parents, ils s'inscrivent dans la mission de soutien à la parentalité dont est chargé l'Office. L'ambition première de ces microprogrammes quotidiens est donc de mieux faire connaître aux familles les nombreux services gratuits que l'ONE met à leur disposition mais aussi de les informer à propos de la santé et de l'éducation des enfants de 0 à 12 ans.

Les grandes campagnes thématiques annuelles que mène l'ONE font également partie du soutien à la parentalité. Initiée en 2004, la campagne « Accompagner l'entrée à l'école maternelle » s'est poursuivie en 2005. L'objectif de cette campagne était de sensibiliser le grand public et les professionnels de la petite enfance à l'importance d'accompagner l'enfant – et ses parents – au moment de l'entrée à l'école maternelle.

2. Mariages forcés

En 2003, le Ministre de l'enseignement secondaire, interpellé par plusieurs chefs d'établissements, a sollicité la Direction de l'égalité des chances en vue de réaliser un rapport permettant de faire le point sur la question des « mariages forcés » en Communauté française et d'imaginer les différentes possibilités en vue de venir en aide aux jeunes filles concernées.

Le rapport de la Direction a soulevé le manque d'informations quantitatives et qualitatives dans ce domaine en Communauté française et a réalisé une recherche exploratoire sur la question ayant pour objectifs :

- D'étudier auprès des jeunes de 15 à 18 ans leurs valeurs et aspirations envers le mariage et la vie de couple;
- D'étudier leur connaissance des mariages forcés, des caractéristiques des situations où ces mariages sous la contrainte se produisent et des conséquences qui en découlent;
- D'analyser à l'aide de ces observations, les facteurs qui interviennent et marquent l'évolution de ce type de comportements;
- De proposer des pistes pour prévenir la survenance du phénomène et pour venir en aide aux jeunes filles et garçons tant mineurs que majeurs, victimes de ce type de phénomène.

Les résultats préliminaires de l'étude ont été communiqués à la presse en 2004. Toujours en vue de diffuser les résultats de cette enquête exploratoire, le n° 15 de

Faits et Gestes a présenté, en décembre 2004, les principaux résultats sous le titre « *Mariage choisi, mariage subi : quels enjeux pour les jeunes?* ».

D'autre part, en vue de renforcer les liens entre les différents acteurs et d'entamer une approche coordonnée et transversale de la problématique, cette publication a été accompagnée, en janvier 2005, d'un *colloque sur la problématique des mariages forcés* visant à :

- Diffuser les résultats et recommandations de l'étude;
- Proposer des pistes de réflexion et d'actions coordonnées tant auprès des jeunes que des adultes pour prévenir la survenance de cas de mariages forcés;
- Faire émerger les besoins prioritaires susceptibles d'aider les jeunes en but avec ce type de phénomène.

Cette rencontre s'est déroulée le 21 janvier 2005 dans les locaux du Ministère de la Communauté française et a été organisée à l'intention des acteurs de terrain : milieu associatif, administrations, chercheurs, enseignants, etc. Une centaine de participant-e-s ont pris part aux travaux. Les actes du colloque ainsi que les recommandations émanant des ateliers de travail ont fait l'objet d'une publication et d'une diffusion.

En présentant de manière claire et résumée les résultats de la recherche, en incluant le « *Faits & Gestes* » ainsi que les coordonnées des organismes relais et la description de leur champ d'activité, cette publication a permis (et permet encore) de diffuser plus largement les résultats de la recherche et constitue un véritable outil d'information auprès des professionnels et acteurs de terrain concernés par cette problématique.

La problématique des mariages forcés ne fait pas partie intégrante du *Programme d'action gouvernemental pour la promotion de l'égalité femmes-hommes, de l'interculturalité et de l'inclusion sociale*. Néanmoins, la Communauté française continue à contribuer à la prévention de ce phénomène, notamment en soutenant les initiatives des associations et autres pouvoirs en la matière.

Ainsi, les résultats de l'étude réalisée sont présentés dans différentes instances (ville de Bruxelles, etc.) et le *Groupe de santé Josaphat* (Centre de planning familial actif en Communauté française) s'est vu attribuer, sur l'exercice budgétaire 2005 de la Direction de l'égalité des chances, une subvention de 31 830 euros pour son projet « *Mariage : aller-retour* ».

Le Groupe de santé Josaphat est un centre de planning familial actif depuis plus de 25 ans à Schaerbeek. Interpellé par la problématique des mariages subis ou arrangés, il a souhaité développer, notamment dans le prolongement du Colloque organisé par la Direction, un outil de prévention en la matière, intitulé « *Mariage : aller-retour* ». Il s'agit d'un document audiovisuel, composé de témoignages d'hommes et de femmes d'origine étrangère, et qui se sont mariés dans le cadre du regroupement familial.

B. Région de Bruxelles-Capitale

Début 2006, le Ministère de la région de Bruxelles-Capitale a organisé une session de formation au code de la famille marocain pour les fonctionnaires de l'état civil, des services population et étrangers des communes bruxelloise, afin de les informer de l'évolution de ce droit qui touche une grande partie de la population belge d'origine marocaine et marocaine de la capitale.

Annexes

I. Niveau fédéral

Publications de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2002-2006)

- Annie Cornet, Isabelle Cecchini et Nathalie Holvoet (2003). *Analyse budgétaire en terme de genre et d'égalité homme-femmes – Rapport de synthèse du projet 'Gender budgeting'*, Bruxelles : Direction de l'égalité des chances – Ministère fédéral de l'emploi et du travail.

(Également disponible en néerlandais)

- Nicolas Bailly (éd.) (2004). *La participation politique des femmes à l'issue des élections du 18 mai 2003*, Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

(Également disponible en néerlandais)

- Tom Kuppens, Nico Steegmans, Marjan Van Aerschot, Stephanie Poot et Mieke Van Haegendoren (2006). *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre – édition 2006*, Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

(Également disponible en néerlandais)

- Homa Dean (2006). *Les femmes dans les syndicats. Méthodes et bonnes pratiques pour l'intégration de la dimension de genre*, Bruxelles : European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety/Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

(Également disponible en néerlandais et en anglais)

- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2006). *Classification de fonctions sexuellement neutre. Mode d'emploi*, Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

(Également disponible en néerlandais)

- Stefaan Fiers, Elly Sevrancx et Jean-Benoit Pilet (2006). *La participation des hommes et des femmes à la politique belge*, Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

(Également disponible en néerlandais)

- Stefaan Fiers, Sarah Scheepers, Sandrine Debunne et Annemie Van Uytven (2006). *Les trajectoires des femmes dans la politique belge*, Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

(Également disponible en néerlandais)

- Petra Meier, Benoît Eihoux, Silvia Erzeel, Anouk Lloren et Virginie Van Ingelgom (2006). *Partis belges et égalité de sexe : une évolution lente mais sûre? Analyse de l'intégration de la dimension de genre au sein des partis politiques belges*, Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes.

(Également disponible en néerlandais)

II. Entités fédérées

2.1. Publications of the Flemish Region and Community

<i>Titres</i>	<i>Auteurs</i>
Jaarboek I (Yearbook I)	
Jaarboek 2 (yearbook II)	
Jaarboek 3 (Yearbook 3)	
Gelijkekansen Indicatoren in Vlaanderen Equal Opportunities indicators in Flanders	Nico Steegmans en Marjan Van Aerschot
Vrouw-zijn in de digitale samenleving Being a women in digital society	Laurence Claeys
Hoe elkaar de hand reiken? (How to reach out?)	Astrid Janssens
Gezocht : ingenieur (m/v) : (Wanted! : engineers M/W)	Marjan Van Aerschot
Structurele en culturele belemmeringen en succesfactoren in het leven van holebi's (Structural and Cultural barriers and successfactors in the life of gays and lesbians)	Alexis Dewaele
Allochtonen en nieuwsgaring (Migrants and gathering the news)	Noël Clycq
Segregatie in het Vlaamse hoger onderwijs (Segregation in Flemish Higher Education)	Nico Steegmans
Gender Mainstreaming : kritische analyse van gender mainstreaming als theoretisch concept en als beleidsinstrument (GM : critical analysis of gm as a theoretical concept and as a policy tool)	Sonja Spee & Bloeme Van Roemburg
De combinatie van levenssferen doorheen de levensloop (The combination of lifespheres throughout life)	Marjan Van Aerschot
Huwelijksdynamiek in allochtone gemeenschappen in relatie tot faciliterende factoren met betrekking tot intra-familiaal geweld (Marriage dynamics in migrant societies in relation to facilitating factors for intra-family violence)	Noël Clycq
Senioren onder de loep : in hun hemd gezet of naar waarde geschat? (Focus on Seniors : valuated or not?)	David Schoenmaekers

<i>Titres</i>	<i>Auteurs</i>
Geen roos zonder doornen : oudere holebi's, hun sociale omgeving en specifieke behoeften (N° rose without thorns : older gays and lesbians, their social environment and specific needs)	Jozefien Godemont
Beschikbaarheid en gebruik van traditionele en nieuwe media bij allochtone jongeren in Vlaanderen (Accessibility and use of new media with migrant youngsters in Flanders)	Ilse Devroe, Dieter Driesen en Frieda Saeys
Ouderen & Politiek (Older people and politics)	Els De bruyn
Beleving van gelijke kansen in de levensloop : een kwalitatieve analyse (Experiencing EO in life : a quantitative analysis)	Steven Lenaers
Islambeleving bij hoogopgeleide moslimjongeren in Vlaanderen (Experiencing Islam by Higher Education muslimyoungsters in Flanders)	Katrien Van der Heyden
School leadership and equity : the case of Antwerp	Noël Clycq, Paul Mahieu en Ina Lodewyckx
Allochtone en autochtone jongeren met psychische problemen en gedragsproblemen (Migrant and Flemish youngsters with psychological and attitude-problems)	Lodewyckx, Ina, Janssens, Astrid, Ysabie, Peter, Timmerman, Christiane
Een virtuele illusie of reële kansen? Gender in de netwerkmaatschappij (a Virtual Illusion or Real Opportunities : Gender in a networkingsociety)	Claeys, Laurence, Spee, Sonja
Beschikbaarheid en gebruik van traditionele en nieuwe media bij allochtone jongeren in Vlaanderen	Devroe, Ilse, Driesen, Dieter, Saeys, Frieda

2.2. Publications en Communauté française (2002-2006)

- Les filles face aux études scientifiques, réussite scolaire et inégalités d'orientation, Matéo Alaluf, Najat Imatouchan, Pierre Marage, Serge Pahaut, Robertine Sanvura, Ann Valkeneers, Adinda Vanheerswyngheles, Éditions de l'Université libre de Bruxelles, 2002.
- *Alma mater, Homo sapiens? Quel genre pour la recherche universitaire?*, Danièle Meulders et Jérôme de Henau, Éditions du DULBEA asbl, Bruxelles, 2003.
- *Quel genre pour l'égalité?* Cahiers de l'éducation permanente, 2003.

- *Les femmes et les professions scientifiques, Diplômes universitaires et accès à l'emploi*, Matéo Alaluf, Najat Imatouchan, Pierre Marage, Serge Pahaut, Robertine Sanvura, Ann Valkeneers, Éditions de l'Université libre de Bruxelles, 2004.
- *Daphne Toolkit, Resources for combating violence against children, young people and women*, City and Shelter, 2004.
- *L'impact des mécanismes de transmission des normes sur l'égalité des chances : le point de vue des enfants de 8 à 12 ans*, Fondation Françoise Dolto, 2005.
- *Familles...attachantes?*, Hedwige Peemans-Poullet, 2005
- *Les différentes formes de violences envers les femmes*, Amnesty International, 2005.
- *Droits de l'homme, droits des femmes?*, Ligue des droits de l'homme, 2006.
- *Femmes monoparentales en Belgique : conditions d'existence, précarisation, santé*, Marie-Thérèse Casman, Marjorie Nibona et Hedwige Peemans-Poullet, 2006.
- *Savoirs de genre : quel genre de savoir?*, Sophia, 2006.
- *Le Monde de William* (questions de l'identité sexuelle), Ex Aequo, 2005.
- *Joli ciel, vous avez dit Logiciel?*, SOFFT, 2006.
- *Le long chemin des femmes*, Centre laïque de l'audiovisuel, 2006.
- *Le voile, etcetera*, Ligue des droits de l'homme, 2006.
- *Les femmes choisissent la démocratie*, FPS Liège, 2006.
- *Guide du respect*, Ni putes ni soumises, 2007.
- *Femmes et pouvoirs*, sous la direction de Sophie Stoffel. Supervision : Sophie Pereira, 2007.