

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1998-1999

1^{er} AVRIL 1999

Rapport au Parlement de la ministre chargée de la politique de l'égalité des chances entre hommes et femmes en exécution de 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 — décembre 1997

*AVIS DU COMITÉ D'AVIS
POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES*

RAPPORT

FAIT AU NOM DU COMITÉ D'AVIS
POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
PAR MME VAN DER WILDT

Ont participé aux travaux du comité d'avis:

1. Membres effectifs: Mmes de Bethune, présidente; Cantillon, M. G. Charlier, Mme Cornet d'Elzius, Delcourt-Pêtre, M. Happart, Mmes Leduc, Lizin, Milquet, Nelis-Van Liedekerke, M. Olivier et Mme Van der Wildt, rapporteuse.

2. Autres sénatrices: Mmes Dardenne, Dua, Sémer et Thijs.

Voir:

Document du Sénat:

1-1095 - 1997/1998:

N° 1: Rapport.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1998-1999

1 APRIL 1999

Verslag aan het Parlement van de minister belast met het Gelijkekansenbeleid voor mannen en vrouwen ter uitvoering van de wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad — december 1997

*ADVIES VAN HET ADVIESCOMITÉ
VOOR GELIJKE KANSEN
VOOR VROUWEN EN MANNEN*

VERSLAG

NAMENS HET ADVIESCOMITÉ
VOOR GELIJKE KANSEN VOOR
VROUWEN EN MANNEN UITGEBRACHT
DOOR MEVROUW VAN DER WILDT

Aan de werkzaamheden van het adviescomité hebben deelgenomen:

1. Vaste leden: de dames de Bethune, voorzitter; Cantillon, de heer G. Charlier, de dames Cornet d'Elzius, Delcourt-Pêtre, de heer Happart, de dames Leduc, Lizin, Milquet, Nelis-Van Liedekerke, de heer Olivier en mevrouw Van der Wildt, rapporteur.

2. Andere senatoren: de dames Dardenne, Dua, Sémer en Thijs.

Zie:

Gedr. St. van de Senaat:

1-1095 - 1997/1998:

Nr. 1: Verslag.

À l'occasion du dépôt au Parlement du deuxième rapport de la ministre de l'Emploi et du Travail chargée de la politique de l'Égalité des chances entre hommes et femmes en exécution de la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes de Pékin, le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes du Sénat a organisé un échange de vues avec la ministre chargée de la politique de l'Égalité des chances entre hommes et femmes, ainsi que des auditions des représentantes du Conseil national des femmes néerlandophones, du Conseil national des femmes francophones et du Conseil de l'égalité des chances.

Le comité d'avis a consacré ses réunions du 24 juin 1998, 13 octobre 1998, 2 février 1999, 2 mars 1999, 23 mars 1999 et 1^{er} avril 1999 à la discussion de cette matière.

I. EXPOSÉ INTRODUCTIF PAR LA MINISTRE M. SMET, CHARGÉE DE LA POLITIQUE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES SUR LE DEUXIÈME RAPPORT AU PARLEMENT EN EXÉCUTION DE LA LOI DU 6 MARS 1996 VISANT AU CONTRÔLE DE L'APPLICATION DES RÉOLUTIONS DE LA CONFÉRENCE MONDIALE SUR LES FEMMES, RÉUNIE À PÉKIN

I.I. Introduction

Le rapport examiné aujourd'hui s'inscrit dans le cadre de la loi votée suite à la Conférence mondiale sur les femmes de Pékin, en vertu de laquelle il est demandé aux membres du gouvernement de faire rapport sur l'application des résolutions prises.

La ministre fait remarquer qu'en Belgique nous avons, moins que dans les autres pays, tendance à élaborer des théories sur l'émancipation féminine. Nous sommes davantage des gens de pratique plutôt que des théoriciens. Mais cela n'empêche qu'il y a du nouveau en ce qui concerne un certain nombre de théories en vigueur. À titre d'exemple, on peut citer l'idée que les droits des femmes sont des droits de l'homme. Parmi ces nouveautés, l'accent a été mis à Pékin sur l'idée que les femmes doivent avoir plus de pouvoir, et ce dans les différents domaines de la vie sociale. Le principe des actions positives a été accepté, le système de quotas reconnu pour la première fois sur le plan international comme un instrument d'intégration des femmes. Enfin, le principe du *mainstreaming*, introduit comme instrument pour la politique d'égalité des chances, était aussi nouveau. La conférence de Pékin a donc apporté une importante contribution à la pensée en matière d'émancipation féminine.

Avant d'aborder le rapport, la ministre fait part de quelques considérations sur le principe du *main-*

Naar aanleiding van de indiening bij het Parlement van het tweede verslag van de minister van Tewerksstelling en Arbeid belast met het beleid van Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen ter uitvoering van de wet van 6 maart 1996 strekkende ter controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldconferentie in Peking, heeft het adviescomité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen een gedachtewisseling georganiseerd met de minister belast met het beleid van Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen en hoorzittingen met de vertegenwoordigsters van de Nederlandstalige Vrouwenraad, de Conseil national des femmes francophones en de Raad voor gelijke kansen.

Het adviescomité heeft deze problematiek besproken tijdens haar vergaderingen van 24 juni 1998, 13 oktober 1998, 2 februari 1999, 2 maart 1999, 23 maart 1999 en 1 april 1999.

I. GEDACHTEWISSELING MET DE MINISTER BELAST MET HET BELEID VAN GELIJKE KANSEN OVER HET TWEDE VERSLAG AAN HET PARLEMENT TER UITVOERING VAN DE WET VAN 6 MAART 1996 STREKKENDE TOT CONTROLE OP DE TOEPASSING VAN DE RESOLUTIES VAN DE WERELDVROUWENCONFERENTIE IN PEKING

I.I. Inleiding

Het voorliggende verslag is opgelegd bij wet, goedgekeurd na de wereldvrouwenconferentie van Peking. Die wet eist van de leden van de regering dat zij verslag uitbrengen over de toepassing van de aangenomen resoluties.

De minister wijst erop dat in België, in vergelijking met andere landen, minder theoretisch over vrouwenemancipatie wordt nagedacht. Wij zijn veeleer gericht op de praktijk en niet op de theorie. Toch zijn er een aantal nieuwe ontwikkelingen op theoretisch vlak. Ten eerste wint de idee veld dat de rechten van de vrouw eigenlijk rechten van de mens zijn. In Peking is sterk benadrukt dat vrouwen meer macht moeten hebben op verschillende vlakken van het maatschappelijk leven. Het principe van de positieve actie is aanvaard, en het quotasysteem is voor het eerst op internationaal vlak erkend als een middel voor de integratie van vrouwen. Nieuw is ook het principe van de *mainstreaming* dat is gelanceerd als instrument voor het beleid van gelijke kansen. De Conferentie in Peking heeft dus een belangrijke bijdrage geleverd tot het theoretische kader van de vrouwenemancipatie.

Vóór ze overgaat tot de bespreking van het verslag, wil de minister nog enkele opmerkingen maken over

streaming, concept nouveau mais dont elle craint qu'il ne soit utilisé à tort et à travers. Sur le fond, la ministre est en faveur d'une politique de *mainstreaming*, qui implique que dans la politique tout entière, de manière permanente et intégrée, une attention soit portée à la problématique hommes-femmes. Le danger cependant serait qu'on ne mène plus de politique spécifique. Citons, à titre d'exemple, les discussions qui ont précédé l'adoption du plan d'action européen pour l'emploi, dans lequel est prévu un chapitre quatre consacré à l'égalité. Plusieurs pays ont demandé, au cours de ces discussions, la suppression de ce quatrième chapitre et l'intégration de la perspective du *mainstreaming* dans les autres chapitres. Mais cette option a un impact négatif sur la visibilité de ce qu'on réalise. Il est indispensable pour le moment de conserver, à côté du *mainstreaming*, une politique d'égalité des chances spécifique et visible.

Le rapport est divisé en huit chapitres, reprenant l'ensemble de la politique menée en 1997(1).

I.II. LA LÉGISLATION EN 1997

I.II.1. En Belgique

Trois initiatives législatives ont vu le jour en 1997.

Participation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs.

Une loi du 17 juillet 1997 a introduit dans les organes consultatifs fédéraux la règle selon laquelle deux tiers au maximum des membres de l'organe peuvent appartenir au même sexe. Cette règle sera d'application au plus tard le 31 décembre 1999, mais si la composition de l'organe doit être renouvelée avant cette date, la règle des deux tiers sera applicable dès ce moment. Les exceptions doivent faire l'objet d'une décision du Conseil des ministres, après consultation de la ministre de l'Emploi, du Travail et de l'Égalité des chances. Jusqu'à présent, aucune exception n'a été permise par la ministre. Celle-ci est d'avis qu'il faut chercher des femmes pour satisfaire au prescrit de la loi.

Actuellement, la ministre est occupée à recueillir des données sur l'existence d'organes consultatifs, leur composition et le moment auquel celle-ci doit être renouvelée, le nombre de membres de sexe féminin et le nombre de membres de sexe masculin. Ces données ne sont pas faciles à recueillir, mais un rapport sera fait sur base de ce dont on disposera, et les ministres concernés pourront réagir s'ils estiment le rapport inexact.

(1) Voir texte joint en annexe.

het principe van de *mainstreaming*, een nieuw concept waarvan ze vreest dat het te pas en te onpas zal worden gebruikt. Principieel is de minister voorstander van een *mainstreaming*beleid, wat betekent dat in alle beleidstakken permanent en op een geïntegreerde wijze rekening wordt gehouden met de man/vrouwproblematiek. Het gevaar is echter dat terzake uiteindelijk geen specifiek beleid meer wordt gevoerd. Nemen we als voorbeeld de besprekingen rond de goedkeuring van het Europees actieplan inzake werkgelegenheid, waarvan hoofdstuk vier gaat over de gelijke kansen. Verschillende landen hebben er tijdens de bespreking op aangedrongen dat dit hoofdstuk moest worden geschrapt en in de andere hoofdstukken een *mainstreaming*-perspectief ingebouwd. Uiteindelijk worden de behaalde resultaten hierdoor minder zichtbaar. Op dit moment is naast de *mainstreaming* nog een specifiek en zichtbaar gelijke-kansenbeleid nodig.

Het verslag is in acht hoofdstukken onderverdeeld, die het hele beleid van 1997 behandelen(1).

I.II. DE WETGEVING IN 1997

I.II.1. In België

In 1997 kwamen drie wetgevende initiatieven tot stand.

Evenwichtige deelname van mannen en vrouwen in adviesorganen.

De wet van 17 juli 1997 bepaalt dat ten hoogste twee derden van de leden van de federale adviesorganen van hetzelfde geslacht mogen zijn. Deze regel wordt ten laatste op 31 december 1999 van kracht. Als een adviesorgaan vóór die datum moet worden vernieuwd moet de twee derden regel reeds worden toegepast. Uitzonderingen worden alleen toegestaan door een beslissing van de Ministerraad, die eerst de minister van Arbeid en Tewerkstelling en van Gelijke Kansen raadpleegt. Tot nog toe heeft de minister geen enkele uitzondering toegestaan. Zij meent dat genoeg vrouwen moeten worden gezocht om aan de vereisten van de wet te voldoen.

De minister verzamelt momenteel gegevens over de verschillende adviesorganen, hun samenstelling, het moment waarop ze moeten worden vernieuwd en het aantal vrouwelijke, respectievelijk mannelijke leden. Deze gegevens zijn niet zo makkelijk te verzamelen, maar toch zal een verslag worden opgesteld op basis van het beschikbare materiaal en de betrokken ministers kunnen dan reageren als ze het verslag onjuist achten.

(1) Zie bijlage.

Travail de nuit

Une deuxième réalisation législative a trait au travail de nuit. La loi relative au travail de nuit a vu le jour le 17 février 1998, mais a été discutée en 1997. Elle est déjà en vigueur. Ce texte organise toute une procédure pour ouvrir ou non aux femmes la possibilité de travailler de nuit. Cette procédure se caractérise par la consultation des partenaires sociaux au sein de l'entreprise ou du secteur. Quelques procédures sont en cours, par exemple devant le comité paritaire des employés du commerce international, transport et branches d'activités annexes, le Centre européen pour les enfants disparus qui est naturellement parfois confronté à des appels téléphoniques la nuit et où le travail de nuit devrait donc être possible; ou encore devant le comité paritaire de l'industrie textile. Dans tous ces secteurs, donc, des négociations sont en cours afin d'ouvrir aux femmes et aux hommes la possibilité de travailler de nuit, à des conditions déterminées convenues au sein du comité paritaire et rendues obligatoires par arrêté royal.

Congé parental

La troisième réglementation concerne le congé parental. Deux arrêtés royaux ont été adoptés en cette matière. Le but était d'octroyer le droit à un congé parental de trois mois, sur base de la directive européenne 96/34/CE, tant pour les hommes que pour les femmes. Mais un certain nombre de questions devaient encore être réglées, telles que l'âge limite de l'enfant en dessous duquel le congé pouvait être pris, le caractère obligatoire ou non de l'octroi du congé, le montant de l'indemnité, si indemnité il devait y avoir, etc.

En Belgique, il a été opté pour l'intégration de ce système dans le système de l'interruption de carrière. Les deux parents ont droit à un congé de trois mois, avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de quatre ans — huit ans si l'enfant est handicapé. L'indemnité est identique à celle octroyée en cas d'interruption de carrière, c'est-à-dire environ douze mille francs par mois, mais la ministre a introduit une proposition visant à porter ce montant à vingt mille francs par mois.

Une difficulté concerne le remplacement de la personne par un chômeur. Les chômeurs sont peu motivés lorsqu'il s'agit de remplacer quelqu'un pendant trois mois seulement. C'est pourquoi la ministre a prévu aussi la possibilité de confier le remplacement à un bureau d'intérim. Par ailleurs, l'on peut échapper à l'obligation de remplacer la personne en sollicitant du comité de l'emploi subrégional la preuve qu'il est impossible de trouver quelqu'un en remplacement.

Il est important de noter que l'octroi du congé parental n'est pas lié à la possibilité de trouver un remplaçant pour la personne. L'interruption de

Nachtarbeid

Een tweede resultaat op het gebied van de wetgeving betreft de nachtarbeid. De wet betreffende de nachtarbeid is gedateerd 17 februari 1998, maar is besproken in 1997. Ze is nu reeds van kracht. Deze wet regelt de procedure waardoor het voor vrouwen al dan niet mogelijk wordt nachtarbeid te verrichten. Tijdens deze procedure wordt overleg gepleegd met de sociale partners binnen de onderneming of de sector. Enkele procedures zijn reeds opgestart, bijvoorbeeld in het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de aanverwante bedrijfstakken, het Europees centrum voor verdwenen kinderen (dat natuurlijk ook 's nachts telefoons ontvangt en waar nachtwerk dus mogelijk moet zijn) en het paritair comité van de textielnijverheid. In al deze sectoren wordt onderhandeld over de mogelijkheid om nachtwerk open te stellen voor vrouwen en mannen, onder de voorwaarden die zijn vastgesteld in het paritair comité en bij koninklijk besluit algemeen verbindend worden verklaard.

Ouderschapsverlof

Een derde regelgeving betreft het ouderschapsverlof: hierover zijn twee koninklijke besluiten tot stand gekomen. De bedoeling was op basis van de Europees richtlijn 96/34/EG het recht op drie maanden ouderschapsverlof toe te kennen aan mannen en vrouwen. Over een aantal discussiepunten moet men het echter nog eens worden: bijvoorbeeld de maximumleeftijd van het kind waarvoor het verlof kan worden opgenomen, de al dan niet verplichte toekenning van het verlof, de omvang van een eventuele vergoeding, als die er al komt, enz.

In België is ervoor gekozen het ouderschapsverlof onder te brengen in het stelsel van de loopbaanonderbreking. Beide ouders hebben recht op drie maanden ouderschapsverlof tot het kind vier jaar is geworden — acht jaar als het kind gehandicapt is. De vergoeding is dezelfde als bij loopbaanonderbreking, dat wil zeggen ongeveer 12 000 frank per maand, maar de minister heeft een voorstel ingediend om dit bedrag op te trekken tot 20 000 frank per maand.

De vervanging van de betrokken ouder door een werkloze doet evenwel problemen rijzen. De werklozen zijn niet erg gemotiveerd als het erom gaat iemand slechts gedurende drie maanden te vervangen. Daarom heeft de minister de mogelijkheid ingebouwd om een uitzendbureau met de vervanging te belasten. Bovendien kan men van de verplichting om de ouder te vervangen worden vrijgesteld door aan het subregionaal tewerkstellingscomité het bewijs te vragen dat het onmogelijk is een vervanger te vinden.

De toekenning van het ouderschapsverlof is niet afhankelijk van de mogelijkheid om een vervanger te vinden. Het onderbreken van de arbeid wegens ou-

travail pour congé parental est un droit, l'employeur ne peut le refuser au motif qu'il ne trouverait pas de remplaçant.

I.II.2. Au niveau européen

La ministre rappelle que l'Europe a toujours été d'une grande importance pour les femmes: celles-ci ont souvent obtenu au niveau communautaire des choses qu'elles ne parvenaient pas à obtenir dans le cadre de l'État.

Le traité d'Amsterdam

Le traité d'Amsterdam qui a révisé le traité fondateur de la Communauté européenne, a donné à la Communauté une compétence importante pour agir en matière d'émancipation des femmes. Le principe d'égalité des chances a été inscrit parmi les objectifs de la Communauté et le *mainstreaming* fait désormais partie des instruments permettant de réaliser cet objectif d'égalité des chances. Une base juridique a ensuite été créée afin de permettre des initiatives législatives, essentiellement dans le secteur du travail. La Belgique a tenté d'étendre les secteurs visés pour donner à la Communauté européenne la possibilité de prendre aussi des initiatives législatives en matière d'égalité des chances dans d'autres domaines. Mais l'unanimité n'a pu être obtenue: on s'en est donc tenu au secteur de l'emploi, mais de manière beaucoup plus large qu'avant le traité d'Amsterdam.

Le Conseil européen pour l'emploi et le plan européen pour l'emploi

Comme cela a déjà été mentionné plus haut, dans le plan européen pour l'emploi figure un chapitre sur les femmes, avec trois lignes directrices. La première concerne la combinaison famille-travail, qui demeure en pratique un plus gros problème pour les femmes que pour les hommes; c'est la raison pour laquelle, bien que la ministre ait déjà fait valoir qu'il s'agit en réalité d'un problème commun, la question a été laissée dans ce chapitre. Le deuxième point concerne la problématique du chômage pour les femmes et naturellement aussi celle du travail, pour laquelle il a été insisté sur la classification des fonctions. Enfin, la dernière ligne directrice a trait à la problématique de la réinsertion dans le marché de l'emploi après une interruption de carrière: la possibilité de s'inscrire dans une série de programmes d'embauche a été prévue, y compris pour les personnes qui ne bénéficient pas d'allocations de chômage.

La ministre estime que le fait qu'un chapitre du plan européen pour l'emploi soit consacré à l'égalité des chances entre hommes et femmes est d'une importance considérable. Ainsi qu'il a été dit dans l'introduction, la Belgique a veillé et veillera dans le futur à maintenir ce chapitre en dépit de la demande de plusieurs États.

derschapsverlof is een recht dat de werkgever niet mag weigeren omdat hij geen vervanger vindt.

I.II.2. Op Europees niveau

De minister herinnert eraan dat Europa altijd heel belangrijk is geweest voor de vrouwen: vrouwen hebben vaak op Europees niveau resultaten behaald die ze niet binnen de nationale Staat konden behalen.

Verdrag van Amsterdam

Het Verdrag van Amsterdam, dat het oprichtingsverdrag van de Europese Gemeenschap herzielt, geeft de Gemeenschap een ruime bevoegdheid inzake vrouwenemancipatie. Het principe van de gelijke kansen is opgenomen in de doelstellingen van de Gemeenschap en de *mainstreaming* maakt deel uit van de instrumenten om deze doelstelling te realiseren. Er is ook een juridische basis gecreëerd die wetgevende initiatieven mogelijk maakt, vooral met betrekking tot de arbeidsmarkt. België heeft getracht de rechtsgrond uit te breiden tot meer sectoren, zodat de Europese Gemeenschap ook wetgevende initiatieven kan nemen met betrekking tot de gelijke kansen in andere aangelegenheden. Hierover raakte men het echter niet eens en men heeft zich dus beperkt tot de werkgelegenheid, maar dan op een veel ruimere basis dan vóór het Verdrag van Amsterdam.

De Europese Raad voor de werkgelegenheid en het Europese werkgelegenheidsplan

Het Europese werkgelegenheidsplan bevat een hoofdstuk over de vrouwen met drie krachtlijnen. De eerste betreft de combinatie gezin en arbeid, die in de praktijk een groter probleem blijft voor vrouwen dan voor mannen; daarom is deze kwestie in dit hoofdstuk gebleven, hoewel de minister er reeds heeft op gewezen dat het in feite om een gedeeld probleem gaat. Het tweede punt betreft de werkloosheid van vrouwen en natuurlijk ook de werkgelegenheid, waarbij is aangedrongen op een functieclassificatie. De derde krachtlijn betreft de herintreding op de arbeidsmarkt: er is voorzien in een aantal aanwervingsprogramma's, ook voor personen die geen werkloosheidsuitkering ontvangen.

De minister vindt het erg belangrijk dat het Europese werkgelegenheidsplan een hoofdstuk bevat over de gelijkheid van kansen voor mannen en vrouwen. Zoals reeds gezegd in de inleiding, zal België erop toezien dat dit hoofdstuk behouden blijft ondanks de tegenstand van een aantal Staten.

L'accord cadre sur le travail à temps partiel

L'accord sur le travail à temps partiel est le second accord, après celui relatif au congé parental, conclu par les partenaires sociaux au niveau européen. Le principe fondamental de ce texte est que les travailleurs à temps partiel doivent être traités de manière proportionnelle, c'est-à-dire bénéficiaire de garanties et d'indemnités de manière proportionnelle à l'importance de leurs prestations de travail, comparée à celles des travailleurs à temps plein. En Belgique, les travailleurs à temps partiel bénéficient déjà d'un traitement plus que proportionnel : à titre d'exemple, les travailleurs à temps partiel pensionnés ont droit à une pension beaucoup plus que proportionnelle. Dans certains pays, le traitement était moins que proportionnel, dans d'autres, comme les Pays-Bas, le traitement était tout juste proportionnel.

La directive relative à la charge de la preuve

La Communauté a adopté le 15 novembre 1997 une directive relative à la charge de la preuve. Le texte contient, pour la première fois, une définition de la discrimination indirecte. Il pose ensuite le principe selon lequel la charge de la preuve repose sur l'employeur dès l'instant où la victime peut apporter un commencement de preuve. Ces deux points importants seront traduits dans la nouvelle loi sur l'égalité de traitement que le Parlement va voter. En Belgique, les dispositions relatives à l'égalité de traitement font pour le moment partie d'une loi-programme de 1978, dont elles forment le titre cinq. La ministre pense qu'elles devraient désormais faire l'objet d'une loi propre, dans laquelle on insérerait toutes les réalisations liées à l'emploi, qu'elles soient basées sur la direction européenne ou non.

Une directive doit encore être adoptée concernant l'égalité de traitement en matière de prestations extralégales de sécurité sociale. On y trouvera le principe du renversement de la charge de la preuve, la classification des fonctions, une définition de la discrimination indirecte, en plus de ce qui se trouve déjà dans la loi-programme de 1978.

Actuellement, les partenaires sociaux sont occupés à discuter entre autres de la question suivante : faut-il reconnaître qualité pour agir en justice aux associations de femmes en tant que telles ? Cette question, qui semble cruciale, n'est pas encore tranchée. L'on constatera que les syndicats, bien qu'ils aient qualité pour agir, intentent peu de procès. Mais il est évidemment difficile de prédire si la reconnaissance de ce droit aux associations de femmes serait à l'origine d'une augmentation du nombre de procès. En tout état de cause, la ministre fait remarquer que si des associations peuvent ester en justice pour la défense de l'environnement ou la lutte contre le racisme, il semble normal que des associations de femmes puissent également ester en justice pour défendre les intérêts des femmes.

Raamakkoord betreffende deeltijdarbeid

Na de overeenkomst over het ouderschapsverlof is het akkoord over de deeltijdarbeid het tweede akkoord dat de sociale partners op Europees niveau hebben bereikt. Het basisprincipe van deze tekst is dat de behandeling van deeltijdwerknemers proportioneel moet zijn aan die voltijdse werknemers: hun waarborgen en vergoedingen moeten in overeenstemming zijn met de omvang van hun arbeidsprestatie. De Belgische deeltijdwerknemers hebben nu reeds meer dan proportionele rechten: zo hebben zij een hoger pensioen dan hun arbeidsprestaties strikt rechtvaardigen. In bepaalde landen waren de rechten van deeltijdwerknemers minder dan proportioneel, in andere, zoals Nederland, precies proportioneel.

Richtlijn betreffende de bewijslast

Op 15 november 1997 heeft de Gemeenschap een richtlijn goedgekeurd betreffende de bewijslast. Voor het eerst bevat deze tekst een definitie van het begrip indirecte discriminatie. Vervolgens is in de richtlijn het principe vervat dat wanneer het slachtoffer een begin van bewijs kan leveren, de bewijslast overgaat op de werkgever. Deze twee belangrijke principes zullen worden opgenomen in de nieuwe wet betreffende de gelijke behandeling die aan het parlement zal worden voorgelegd. Momenteel vormen de bepalingen betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen titel V van de programmawet van 1978. De minister vindt dat ze in een afzonderlijke wet moeten worden opgenomen, samen met alle acties ten bate van de werkgelegenheid — al dan niet gebaseerd op de Europese richtlijn.

Een andere richtlijn met betrekking tot de gelijke behandeling inzake bovenwettelijke regelingen voor de sociale zekerheid moet nog worden goedgekeurd. Naast de maatregelen vervat in de programmawet van 1978, zullen hierin worden opgenomen: het principe van de omkering van de bewijslast, de functieclassificatie en een definitie van indirecte discriminatie.

Momenteel bespreken de sociale partners onder andere de volgende vraag: moeten vrouwenverenigingen als zodanig in rechte kunnen optreden? Over dit cruciale probleem is men het nog niet eens. Men stelt vast dat vakbonden, die wel in rechte kunnen optreden, weinig processen aanhangig maken. Het is uiteraard moeilijk te voorspellen of de toekenning van dit recht aan vrouwenverenigingen tot een toename van het aantal processen zal leiden. De minister vindt hoe dan ook dat als verenigingen in rechte kunnen optreden om het milieu te beschermen of om racisme te bestrijden, het niet meer dan normaal is dat vrouwenverenigingen in rechte kunnen optreden om de belangen van vrouwen te verdedigen.

I.III. QUELQUES ACTIONS «EMPLOI»

I.III.1. Égalité de rémunération pour un travail égal

La ministre rappelle l'action menées dans les entreprises «À travail égal, salaire égal», et la problématique, liée à cette action, de la classification des fonctions. À l'occasion de l'élaboration du plan national pour l'emploi en exécution du plan européen, les syndicats ont formulé plusieurs demandes au cours des concertations interprofessionnelles. Parmi ces demandes, les syndicats souhaitent qu'une part du montant de la réduction des cotisations patronales — le montant de cette réduction est estimé à 18 milliards par an, se cumulant chaque année jusqu'à atteindre un montant de cent huit milliards sur six ans — soit octroyée sans négociations avec les entreprises ou le secteur, et une part avec négociations. À la part octroyée sans négociations, à savoir au moins la moitié, correspondent une série d'engagements des employeurs. Les engagements qui leur ont été demandés par la ministre concernent la classification des fonctions, le congé éducatif, l'interruption de carrière et la formation. Les partenaires sociaux se sont engagés à revoir la classification des fonctions secteur par secteur, révision qui est en cours dans plusieurs secteurs. Le résultat doit être une révision du salaire des femmes s'il apparaît qu'il n'y a pas de neutralité sur le plan du sexe. La discussion portera alors sur la question de savoir si la révision du salaire des femmes doit se faire dans le cadre de la norme salariale ou non.

I.III.2. Insertion professionnelle

Dans le cadre de l'initiative communautaire «emploi» a été conçu le projet «Optima» visant la constitution de réseaux régionaux composés d'organisations du secteur privé et du secteur public, sous le nom «Fair play». Un réseau a aussi été amorcé par province, regroupant des entreprises privées et publiques et des administrations, et avec pour but de travailler, par province, sur toute une série de choses. Chaque région a choisi un thème de travail.

Dans le cadre d'un autre projet européen intitulé «Tremplin», les services de la ministre de l'Égalité des chances ont travaillé à l'édition d'un bulletin d'information appelé «Le fil d'Ariane». Son objectif consiste à informer les acteurs locaux et les encourager à prendre eux-mêmes des initiatives ainsi qu'à se concerter sur la thématique de l'égalité des chances. Depuis 1997, le financement est pris en charge par le service d'égalité des chances et le tirage de la revue s'élève actuellement à 7 000 exemplaires.

Un dernier projet appelé «Jump» consiste en une enquête sur l'insertion socio-professionnelle des femmes défavorisées. Il s'agit d'un projet du service

I.III. ACTIES OP HET GEBIED VAN DE WERKGELEGENHEID

I.III.1. Gelijk loon voor gelijk werk

De minister herinnert aan de bedrijfsactie «gelijk loon voor gelijk werk» en de daarmee verbonden problematiek van de functieclassificatie. Bij het opstellen van het nationaal werkgelegenheidsplan ter uitvoering van het Europees plan, hebben de vakbonden tijdens het interprofessioneel overleg een aantal eisen geformuleerd. De vakbonden willen onder andere dat een deel van de vermindering van de werkgeversbijdrage — die wordt geschat op 18 miljard per jaar en — elk jaar gecumuleerd — op 108 miljard over zes jaar — wordt toegekend zonder onderhandelingen met de bedrijven of de sector, en een deel met onderhandelingen. Het zonder onderhandelingen toegekende deel, dat minstens de helft moet bedragen, moet gepaard gaan met een reeks verbintenissen van de werkgevers. De verbintenissen die de minister hen heeft gevraagd, betreffen de functieclassificatie, het educatief verlof, de loopbaanonderbreking en de vorming. De sociale partners hebben zich ertoe verbonden om per sector de functieclassificatie opnieuw te bekijken, wat nu in verschillende sectoren ook gebeurt. Het beoogde resultaat is een herziening van het loon van de vrouwen als blijkt dat beide geslachten niet gelijk worden behandeld. De discussie zal dan gaan over de vraag of de herziening van het loon van vrouwen binnen of buiten de loonnorm moet plaatshebben.

I.III.2. Beroepsinschakeling

Het optima-project maakt deel uit van het communautaire initiatief «werkgelegenheid» en heeft tot doel regionale netwerken op te zetten die bestaan uit de organisaties van de privé-sector en de overheidssector, «Fair play» genoemd. In elke provincie is zo'n netwerk opgericht van privébedrijven, overheidsbedrijven en overheidsdiensten, dat zich met een hele reeks problemen moet bezighouden. Elke regio heeft een werkthema gekozen.

In het kader van een ander Europees project, getiteld «Tremplin», werken de diensten van de minister van Gelijke Kansen aan de uitgave van een informatieblad «De draad van Ariadne». De bedoeling is de lokale actoren te informeren en aan te moedigen om zelf initiatieven en overleg te organiseren over de gelijke-kansen problematiek. Sinds 1997 staat de dienst voor Gelijke Kansen in voor de financiering. Het tijdschrift wordt momenteel op 7 000 exemplaren gedrukt.

Een laatste project, «Jump», bestaat uit onderzoek naar de inschakeling van kansarme vrouwen in het overheidsproces. Het is een project van de dienst Ge-

d'égalité des chances, mené en coopération avec Flora, un réseau de formation et création d'emplois pour les femmes. Ce projet présente un intérêt particulier en ce qu'il implique le groupe cible, c'est-à-dire les femmes défavorisées elles-mêmes.

I.III.3. Actions positives

I.III.3.1. Dans le secteur privé

Beaucoup d'actions ont été entreprises et beaucoup d'efforts faits dans le secteur privé, avec plus ou moins de résultats. Certes, l'acquis est important dans les entreprises qui ont participé à ces actions, mais il reste que sur la totalité des entreprises belges, l'impact demeure limité. Chaque année, de nouvelles actions sont imaginées afin de stimuler les entreprises et de les inciter à agir en faveur de l'émancipation des femmes. L'an dernier a été lancée l'opération *Equality award* et, à la surprise générale, un grand nombre d'entreprises y ont participé. L'*Equality award* a été décerné à deux entreprises, l'une francophone et l'autre néerlandophone, à savoir IBM Belgium-Luxembourg et Dow Corning Belgium. Cette année, ce sont les cliniques universitaires Saint-Luc et Hewlett-Packard qui ont obtenu le prix. Vu l'énorme succès de l'action, il a été demandé au *Vlaams centrum voor kwaliteitszorg* et à l'Association wallonne pour la gestion de la qualité de prendre en charge cette opération et de l'intégrer dans un *award* beaucoup plus général, créé par la *European Foundation of quality management*. Cet *award* qui existait déjà pour l'ensemble de la Communauté européenne a donc vu, à l'initiative de la Belgique, ses critères élargis à l'émancipation des femmes: désormais, une entreprise ne pourra obtenir ce titre qu'à la condition de satisfaire au critère de l'émancipation des femmes, au même titre qu'aux critères de gestion du personnel, satisfaction de la clientèle, résultats d'entreprises, etc. Il s'agit ici en quelque sorte d'une réalisation de *mainstreaming* à travers l'*award*.

I.III.3.2. Dans le secteur public

À la fin de l'année passée, un rapport a été remis au gouvernement dans le but d'obtenir toute une série d'arrêtés en rapport avec la problématique de l'égalité des chances. Les résultats pour les différents départements seront disponibles à l'automne 1998.

Il a été constaté que les entreprises publiques autonomes ne brillaient pas par leurs réalisations en matière d'émancipation des femmes. Un accord a été passé avec la société des chemins de fer afin de faire une radioscopie de la situation et de dresser un plan d'action concret.

Un accord a été conclu avec le ministre de la fonction publique afin, d'une part, de faire figurer la mission d'égalité des chances parmi l'ensemble des

lijke Kansen in samenwerking met «Flora», een netwerk voor het opleiden en het scheppen van arbeidsplaatsen voor vrouwen. Dit project is bijzonder interessant omdat de doelgroep, namelijk de kansarme vrouwen zelf, er actief bij wordt betrokken.

I.III.3. Positieve acties

I.III.3.1. In de privé-sector

In de privé-sector zijn veel acties ondernomen en inspanningen geleverd, met wisselend resultaat. In de bedrijven die aan deze acties hebben deelgenomen, is veel vooruitgang geboekt, maar de impact op het geheel van de Belgische ondernemingen blijft beperkt. Elk jaar worden nieuwe acties uitgebracht om de ondernemingen te stimuleren om te werken aan de vrouwenemancipatie. Vorig jaar werd de *Equality Award* gelanceerd, waaraan tot ieders verrassing een groot aantal ondernemingen heeft deelgenomen. De *Equality Award* is aan twee ondernemingen toegekend: een Franstalige en een Nederlandstalige, namelijk IBM Belgium-Luxemburg en Dow Corning Belgium. Dit jaar ging de prijs naar de *Cliniques universitaires Saint-Luc* en naar Hewlett-Packard. Gezien het enorme succes van deze actie, is ze overgedragen aan het Vlaams Centrum voor kwaliteitszorg en de *Association wallonne pour la gestion de la qualité*. Ze zal bovendien deel gaan uitmaken van de meer algemene «*award*» uitgereikt door de *European Foundation of Quality Management*. Dankzij het Belgische initiatief zijn de criteria voor deze prijs, die al in de hele Europese Gemeenschap is uitgereikt, uitgebreid met het criterium «vrouwenemancipatie». Voortaan kan een bedrijf deze prijs alleen krijgen als het behalve aan de criteria betreffende personeelsbeleid, klantentevredenheid, bedrijfsresultaten, enz. ook voldoet aan het criterium van de vrouwenemancipatie. Op die manier wordt het concept *mainstreaming* ook bij de toekenning van deze prijs in de praktijk gebracht.

I.III.3.2. In de overheidssector

Eind vorig jaar is aan de regering een verslag voorgelegd met de bedoeling het uitvaardigen van een reeks besluiten met betrekking tot het gelijkkansenbeleid te stimuleren. De resultaten voor de verschillende departementen zullen in de herfst van 1998 beschikbaar zijn.

Er is vastgesteld dat de autonome overheidsbedrijven niet uitblinken op het vlak van de vrouwenemancipatie. Met de NMBS is men tot een akkoord gekomen: de situatie zal worden doorgelicht en een concreet actieplan uitgewerkt.

Met de minister van Ambtenarenzaken is een akkoord gesloten om enerzijds de gelijkkansenopdracht in het officiële takenpakket van de

tâches officielles du fonctionnaire égalité des chances, et d'autre part, d'organiser formellement la concertation entre le fonctionnaire en question et la cellule de direction de son département. Ce souhait a été réalisé.

Un code de bonnes pratiques a été rédigé afin de servir de manuel pour la politique interne. Ce code sera diffusé sous forme de circulaire par le ministre de la Fonction publique et la ministre de l'Emploi et du Travail et de l'Égalité des chances.

Les réseaux francophone et néerlandophone des fonctionnaires égalité des chances ont été coordonnés par le coordinateur national pour les actions positives.

I.III.3.3. La répartition des tâches familiales entre hommes et femmes

Une campagne a été lancée sous le slogan «Elle et lui. Ils partagent tout naturellement». Celle-ci a été reprise par la Ligue des familles côté flamand, sous le slogan *Ons gezin is een duobaan*. Le projet est soutenu financièrement par la ministre de l'Égalité des chances

I.IV. ACTIONS «FEMMES ET VIOLENCE»

I.IV.1. Set agression sexuelle

Le set agression sexuelle est un auxiliaire pour l'audition de la victime. Il est actuellement retravaillé en collaboration avec le ministre de la Justice.

I.IV.2. Accueil des victimes

D'énormes efforts ont été faits afin d'améliorer l'accueil des victimes de violences physiques ou sexuelles dans les services de police. Citons notamment l'organisation de formations spécialisées dans les écoles de police et l'aménagement de locaux appropriés aux auditions. Des protocoles ont été signés avec le ministre de l'Intérieur.

I.IV.3. L'avant-projet de loi «violence physique et sexuelle» du 17 janvier 1997

La rédaction de l'avant-projet de loi «Violence physique et sexuelle» a constitué une mission importante en 1997. Une journée d'étude a été consacrée à cette problématique au début de l'année passée. Le projet issu des services de la ministre de l'Emploi, du Travail et de l'Égalité des chances a fait l'objet de longues discussions avec le département de la Justice avant d'aboutir finalement à un accord. L'intention est de soumettre le texte au Conseil des ministres avant les vacances.

gelijkekansenambtenaar op te nemen en anderzijds het overleg tussen de ambtenaar en de beleidscel van zijn departement formeel te regelen. Dat is ondertussen gebeurd.

Een «code van goede praktijk» is opgesteld als handleiding voor het interne beleid. Deze code zal als circulaire worden verspreid door de minister van Ambtenarenzaken en de minister van Tewerkstelling en Arbeid, belast met het beleid van Gelijke Kansen.

Het Franstalige en het Nederlandstalige overleg-netwerk van de gelijkekansenambtenaren worden begeleid door de nationale coördinator «positieve acties».

I.III.3.3. Verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen

Er is een campagne gelanceerd met de slogan «Hij, zij. Het is de taak van allebei». Deze is overgenomen door de Bond van Grote en Jonge Gezinnen onder het motto «Ons gezin is een duobaan». Het project wordt financieel gesteund door de minister van Gelijke Kansen.

I.IV. ACTIES OP HET GEBIED VAN VROUWEN EN GEWELD

I.IV.1. Set seksuele agressie

De set seksuele agressie is een hulpmiddel bij de ondervragingen van het slachtoffer. De set wordt momenteel herwerkt in samenwerking met de minister van Justitie.

I.IV.2. Opvang van slachtoffers

Er zijn aanzienlijke inspanningen geleverd om de opvang van slachtoffers van fysiek en seksueel geweld door de politiediensten te verbeteren. Zo zijn speciale opleidingen georganiseerd in de politiescholen en zijn aangepaste lokalen geïnstalleerd voor de ondervraging. Met de minister van Binnenlandse Zaken zijn protocollen gesloten.

I.IV.3. Voorontwerp van wet betreffende fysiek en seksueel geweld van 17 januari 1997

Een belangrijke opdracht in 1997 was het opstellen van het voorontwerp van wet betreffende fysiek en seksueel geweld. In het begin van dat jaar is een studiedag gewijd aan deze problematiek. De diensten van de minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijke Kansen hebben een ontwerp opgesteld waarover een uitvoerige gedachtenwisseling is gehouden met het departement Justitie en ten slotte een akkoord is bereikt. De bedoeling is dat deze tekst vóór het reces aan de Ministerraad wordt voorgelegd.

Cet avant-projet contient une nouvelle définition du concept d'«attentat à la pudeur», lequel est d'ailleurs remplacé par la notion d'«atteinte à l'intégrité sexuelle». Lorsqu'une atteinte ou un viol a lieu au sein de la famille, l'âge auquel le consentement est présumé a été relevé; il est plus élevé que lorsque les mêmes faits se déroulent en dehors de l'environnement familial, puisqu'au sein de la famille, on a affaire à des personnes qui exercent l'autorité sur les mineurs.

La peine a été alourdie lorsque l'atteinte a l'intégrité sexuelle entraîne une maladie, une incapacité de travail, la perte de l'usage d'un organe ou une mutilation grave.

Un alourdissement de peine est également prévu à l'égard des personnes faisant habituellement ou occasionnellement partie de la famille lorsqu'elles commettent des actes sexuels avec violence, et ceci vis-à-vis de tous les membres de la famille.

Le texte contient aussi des dispositions en matière de violence physique pour laquelle les circonstances aggravantes ont été étendues. Enfin, un article spécifique a été consacré à la mutilation sexuelle sur les femmes, qui sera défendue en Belgique. Naturellement, cette pratique n'est pas très répandue chez nous car la plupart des femmes retournent dans leur pays d'origine pour se faire exciser. Il n'empêche qu'apparemment, cette pratique, même limitée, existe quand même. Des femmes de différents pays ont été entendues et ont témoigné sur le sujet.

I.IV.4. Missions d'enquête

Une enquête est actuellement en cours. Elle devrait notamment permettre de voir dans quelle mesure la population a conscience de l'amélioration de l'aide aux victimes et sous quelles conditions une politique de prévention pourrait être menée. Un autre projet porte sur les personnes âgées confrontées à la violence. Une troisième étude en cours tente de suivre le cheminement d'une plainte pour violence sexuelle depuis son dépôt jusqu'à la conclusion du dossier.

I.IV.5. Le harcèlement sexuel

La ligne harcèlement sexuel existe depuis plusieurs années. Organisée par la ministre de l'Emploi, du Travail et de l'Égalité des chances, elle est maintenant reprise par les services télé-accueil et *tele-onthaal*. La raison en est simple: les initiatives prises dans le cadre de la politique d'égalité des chances restent toujours précaires, elles n'existent que parce qu'il y a une volonté commune de les organiser. L'objectif doit être de les «ancrer» pour leur donner un caractère définitif. Télé-accueil et *tele-onthaal* sont des services existants, qui fonctionnent bien, ils seront donc désor-

Dit voorontwerp bevat onder andere een nieuwe definitie van het begrip «aanranding van de eerbaarheid». Het wordt overigens vervangen door het begrip «aanranding van de seksuele integriteit». Bij aanranding of verkrachting binnen het gezin wordt de leeftijdsgrens verhoogd vanaf welke toestemming wordt verondersteld; die grens is hoger dan wanneer dezelfde feiten buiten het gezin gebeuren, aangezien men binnen het gezin te maken heeft met personen die gezag uitoefenen over minderjarigen.

Er is een strafverzwaring ingevoerd voor de gevallen waarin de aanranding of de verkrachting een ziekte, arbeidsongeschiktheid, het verlies van het gebruik van een orgaan of een zware verminking ten gevolge heeft.

Ook is een strafverzwaring ingevoerd voor het plegen van seksuele handelingen met geweld, door een persoon die gewoonlijk of occasioneel tot het gezin behoort, op alle personen die tot dit gezin behoren.

Verder bevat de tekst bepalingen die de verzwarende omstandigheden in geval van fysiek geweld uitbreiden. Ten slotte is een specifiek artikel ingevoerd over de seksuele verminking van vrouwen, die in België verboden wordt. Uiteraard wordt deze praktijk bij ons niet zoveel toegepast, aangezien de meeste vrouwen terugkeren naar hun land van herkomst om zich te laten besnijden. Toch bestaat deze praktijk ook in België, zij het op beperkte schaal. Vrouwen uit verschillende landen hebben hierover getuigd.

I.IV.4. Onderzoeksoopdrachten

Momenteel onderzoekt men in hoeverre de verbeterde slachtofferhulp bij de bevolking bekend is en hoe een efficiënt preventief beleid kan worden gevoerd. Een ander project betreft geweld op bejaarden. Een derde onderzoeksproject gaat na wat er gebeurt met een klacht wegens seksueel geweld vanaf de indiening tot de afronding van het dossier.

I.IV.5. Ongewenste intimiteiten

De ongewenste-intimiteitenlijn bestaat reeds enkele jaren. Deze lijn is in het leven geroepen door de minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijke Kansen en is nu toevertrouwd aan de diensten *Télé-accueil* en *Tele-onthaal*. De reden hiervoor is eenvoudig: initiatieven in verband met gelijke kansen zijn altijd precair en danken hun voortbestaan alleen aan een gedeelde wil om ze te doen slagen. Om een permanent karakter te krijgen, moeten ze dus veranderd worden. *Télé-accueil* en *Tele-onthaal* zijn bestaande diensten die goed werk leveren. Zij zullen

mais subsidiés pour mener une campagne sur la problématique du harcèlement sexuel.

I.V. FEMMES ET PRISE DE DÉCISION

I.V.1. Organes consultatifs

Une campagne est en préparation dans le but d'augmenter la présence des femmes dans les organes consultatifs fédéraux, conformément à la loi du 17 juillet 1997.

I.V.2. Brochure *Femmes élues, chiffres et statistiques*

Le conseil d'égalité des chances a fait recenser en 1996 les femmes élues aux différents niveaux de pouvoir. Ce recensement a été complété par une étude du département de sociologie de la KUL.

I.V.3. Politique d'égalité des chances aux niveaux provincial et communal

Différentes actions sont en cours dans les provinces et les communes. Tant au niveau provincial que communal, il faut constamment trouver des incitants pour stimuler les initiatives de politique d'égalité des chances. Même si un arrêté royal impose à toutes les provinces de désigner un fonctionnaire d'égalité des chances et à toutes les communes d'organiser un comité d'avis pour les femmes et de désigner un échevin chargé de l'égalité des chances, il faut constamment stimuler, alimenter le processus, sinon les choses se diluent assez rapidement.

I.V.4. Conseil de l'Europe — Comité directeur pour l'égalité entre hommes et femmes

Un séminaire international s'est tenu les 17 et 18 juin 1997 à Strasbourg, avec pour objectif la sensibilisation du public à la collaboration entre hommes et femmes pour la réalisation de l'égalité des chances.

I.VI. VISIBILITÉ DES FEMMES

La ministre a fait réaliser une étude sur l'absence de statistiques réparties en fonction du sexe dans divers domaines comme la démographie, le travail, les moyens d'existence, la fiscalité, les biens mobiliers et immobiliers, les successions et donations, la santé, la justice, la représentation des femmes dans les pouvoirs sociaux économiques, politiques et administratifs, l'armée et la politique scientifique. L'on a

voortaan subsidies ontvangen om campagne te voeren rond de problematiek van ongewenste intimiteiten.

I.V. VROUWEN EN BESLUITVORMING

I.V.1. Adviesorganen

Momenteel wordt een campagne voorbereid om de aanwezigheid van vrouwen te verhogen in de federale adviesorganen, overeenkomstig de wet van 17 juli 1997.

I.V.2. Brochure *Verkozen vrouwen, cijfers en statistieken*

De Raad van de Gelijke Kansen heeft in 1996 een telling gemaakt van de verkozen vrouwen op de verschillende machtsniveaus. Deze telling is aangevuld met een studie van het departement sociologie van de KU-Leuven.

I.V.3. Provinciaal en gemeentelijk gelijkheidsbeleid

In de provincies en gemeenten worden verschillende acties gevoerd. Zowel op provinciaal als gemeentelijk niveau moet steeds worden gezocht naar manieren om de initiatieven met betrekking tot het gelijkheidsbeleid te stimuleren. Een koninklijk besluit verplicht alle provincies ertoe een gelijke kansenambtenaar aan te wijzen. De gemeenten moeten een adviescomité voor vrouwen organiseren en een schepen belasten met het gelijkheidsbeleid. Deze ontwikkelingen moeten echter voortdurend worden gestimuleerd, anders verwateren de zaken snel.

I.V.4. Raad van Europa — Stuurgroep voor de gelijkheid van mannen en vrouwen

Op 17 en 18 juni 1997 vond in Straatsburg een internationaal seminarie plaats, met als doel het publiek warm te maken voor een samenwerking tussen mannen en vrouwen op het gebied van de gelijke kansen.

I.VI. ZICHTBAARHEID VAN VROUWEN

De minister heeft een studie laten maken over het ontbreken van statistieken naar sekse in de verschillende statistische domeinen: dit wil zeggen demografie, arbeid, bestaansmiddelen, fiscaliteit, roerende en onroerende goederen, erfenissen en schenkingen, gezondheid, justitie, vertegenwoordiging van vrouwen in de sociale, economische, politieke en administratieve machten, leger en wetenschapsbeleid.

examiné dans quelle mesure il existe, dans tous ces domaines, des statistiques concernant les femmes et si les statistiques existantes sont suffisantes.

L'on a pu ainsi identifier les problèmes et il faut absolument négocier maintenant avec les services concernés pour obtenir des statistiques concernant certains domaines. C'est pourquoi la ministre a chargé à nouveau le Centre universitaire limbourgeois d'étudier deux nouveaux thèmes, celui du travail et celui de la justice. Elle a également chargé l'UCL d'examiner les thèmes de la fiscalité et de la représentation des femmes au sein des syndicats et les organisations patronales. Voilà donc les quatre thèmes que l'on a sélectionnés, pour pouvoir disposer de statistiques suffisantes concernant les femmes.

I.VII. SOUTIEN AUX ONG

I.VII.2. Soutien financier

De nombreux projets sont soutenus par la ministre de l'Égalité des chances qui subventionne leur réalisation sur base de l'arrêté royal du 27 octobre 1987 relatif au régime de subvention des projets en matière d'émancipation sociale de la femme. Un guide pratique a été rédigé afin de simplifier l'introduction d'une demande de subvention.

I.VII.3. ASBL « Amazone »

L'asbl Amazone a trois missions : soutien des organisations de femmes, diffusion de documents et d'informations sur le passé et le présent, création de possibilités de rencontre et d'échange d'idées en vue de promouvoir l'égalité des chances.

Comme l'asbl Amazone accomplit un travail formidable, la ministre a demandé au ministre compétent en matière de régie des bâtiments de lui donner un second bâtiment. À l'heure actuelle, il n'y a pas assez de salles de réunion, ni de bureaux. Un accord a été conclu avec le ministre pour obtenir un autre bâtiment à proximité du premier et dont les jardins communiquent. Une organisation de femmes, le Lobby européen des femmes y est d'ailleurs installée pour le moment. La ministre s'est engagée à payer les loyers dès que la restauration, à laquelle s'est engagé le ministre de la Fonction publique, sera terminée. Un budget a été prévu pour cette année.

I.VIII. CINQUANTE ANS DU DROIT DE VOTE DES FEMMES

Le Parlement a participé à cette manifestation par l'organisation d'une exposition. La ministre trouve

Rond al die zaken is er een analyse gebeurd om te kijken in hoeverre er nu voor al die domeinen statistieken bestaan voor vrouwen of geen statistieken voor vrouwen en of ze in voldoende mate aanwezig zijn.

De studie is gemaakt. Nu men weet wat de knelpunten zijn, moet er absoluut met de desbetreffende diensten onderhandeld worden om het statistisch materiaal te verkrijgen voor bepaalde domeinen. Daarvoor heeft de minister opdracht gegeven aan het Limburgs Universitaire Centrum voor twee thema's, namelijk arbeid en justitie, en aan de UCL voor fiscaliteit en vertegenwoordiging van vrouwen in vakbonden en werkgeversorganisaties. Dat zijn dus de vier thema's die geselecteerd zijn, met de bedoeling over voldoende statistieken te beschikken rond vrouwen.

I.VII. STEUN AAN NGO's

I.VII.2. Financiële ondersteuning

Op basis van het koninklijk besluit van 27 oktober 1987 betreffende de subsidieregeling van projecten inzake de maatschappelijke emancipatie van de vrouw, ondersteunt de minister belast met het beleid van Gelijke Kansen een aantal projecten. Om het indienen van een subsidieaanvraag te vergemakkelijken, is een overzichtelijke gids opgesteld.

I.VII.3. VZW « Amazone »

De VZW Amazone heeft drie taken : ondersteuning van vrouwenorganisaties, verspreiding van documentatie en informatie over heden en verleden en het scheppen van mogelijkheden tot ontmoeting en uitwisseling van ideeën om de gelijke kansen te bevorderen.

Omdat de VZW Amazone geweldig werk verricht, heeft de minister aan de minister bevoegd voor de Regie van de gebouwen gevraagd aan de VZW een tweede gebouw te geven. Op het ogenblik heeft deze VZW immers niet genoeg vergaderzalen en kantoorruimte. Met de bevoegde minister is een akkoord gesloten waardoor de VZW een ander gebouw krijgt dicht bij het eerste, met aanpalende tuinen. Momenteel bevindt zich in dat gebouw nog een vrouwenorganisatie, de *European Women Lobby*. De minister heeft beloofd de huurgelden te betalen zodra de restauratie voltooid is waartoe de minister van Ambtenarenzaken zich heeft verbonden. Voor dit jaar is reeds een budget toegekend.

I.VIII. VIJFTIG JAAR VROUWENSTEMRECHT

Het Parlement heeft met een tentoonstelling deelgenomen aan deze manifestatie. De minister is opge-

que l'idée de placer l'exposition dans le péristyle du Parlement était une bonne initiative.

Un concours de rédaction sur le thème «Femmes et politique en Belgique» a également été organisé. Cent cinquante écoles y ont participé et trois mille rédactions ont été envoyées. Les meilleures œuvres ont été publiées dans la presse et les gagnants, deux garçons et deux filles, ont remporté un voyage de cinq jours à New York.

La ministre a aussi subsidié l'édition de l'œuvre scientifique «Femmes et politique» en Belgique.

Enfin, une journée d'étude va être organisée sur le thème «Femmes et pouvoir», à laquelle ont été invités notamment des orateurs des États-Unis et des pays scandinaves, car ces derniers se caractérisent par une représentation équivalente des femmes et des hommes tant au Parlement qu'au gouvernement.

Des orateurs d'autres pays d'Europe viendront également décrire leur expérience et différents membres du Parlement belge ont été invités à exprimer leur opinion sur le thème de la journée.

II. AUDITIONS

II.1. Exposé de Mme Van Vaerenbergh, présidente du Conseil de l'Égalité des chances.

Madame Van Vaerenbergh commence par souligner le dynamisme qui caractérise notre pays dans la réalisation de l'égalité des chances. Un colloque vient de se tenir à Londres sur le thème «Mainstreaming and equal opportunities in the public sector», à la suite duquel elle a pu constater que la Belgique était en avance par rapport à la plupart des autres intervenants. Cela ne signifie bien entendu pas que la Belgique est toujours exempte de critiques mais cela mérite néanmoins d'être signalé.

Première observation de Mme Van Vaerenbergh, le rapport de Pékin n'est pas connu. Un magnifique comité a été institué pour préparer la conférence de Pékin, sous la responsabilité de la ministre de l'Égalité des chances et du ministre des affaires extérieures. Un très petit rapport est arrivé après coup pour satisfaire aux obligations, mais le véritable contenu de l'obligation de faire rapport et l'intérêt qu'il peut avoir a été trop peu perçu, en tout cas, en ce qui concerne les hommes politiques.

C'est l'une des raisons pour lesquelles elle doit constater aujourd'hui avec déception que la ministre de l'Égalité des chances est la seule qui ait donné suite à l'obligation de faire rapport. Certes, le nom du secrétaire d'État chargé de la coopération au développe-

togen over het initiatief om de tentoonstelling in het peristylum van het Parlement le laten plaatsvinden.

Ook is een opstelwedstrijd georganiseerd over het thema «Vrouwen en politiek in België». Honderdvijftig scholen hebben deelgenomen en er zijn drieduizend opstellen binnengekomen. De beste werkstukken zijn in de kranten verschenen en voor de winnaars, twee jongens en twee meisjes, was er een reis van vijf dagen naar New York.

De minister heeft verder subsidies verleend voor een wetenschappelijke studie over de vrouw in de politiek in België.

Ten slotte zal een studiedag worden georganiseerd rond het thema «Van kracht naar macht», waarop sprekers zijn uitgenodigd uit de Verenigde Staten en de Scandinavische landen, waar mannen en vrouwen zowel in het parlement als in de regering evenredig vertegenwoordigd zijn.

Ook sprekers uit andere Europese landen zullen hun ervaringen komen beschrijven. Daarnaast is aan enkele leden van het Belgische parlement gevraagd hun mening over het thema van de studiedag te komen verkondigen.

II. HOORZITTINGEN

II.1. Uiteenzetting van mevrouw Van Vaerenbergh, voorzitter van de Raad van de Gelijke Kansen

Mevrouw Van Vaerenbergh onderstreept in eerste instantie het dynamisme waarmee ons land tewerk gaat bij de uitvoering van het gelijkemansbeleid. Onlangs werd in Londen een colloquium gehouden over het thema «Mainstreaming and equal opportunities in the public sector» naar aanleiding waarvan mevrouw Van Vaerenbergh heeft kunnen vaststellen dat België een voorsprong heeft op de meeste deelnemers. Dat betekent vanzelfsprekend niet dat op België nooit kritiek kan worden geuit, maar ook de positieve punten moeten worden belicht.

Een eerste vaststelling van mevrouw Van Vaerenbergh is dat velen het rapport van Peking niet kennen. Er werd een prachtig comité opgericht om de Conferentie van Peking voor te bereiden onder de verantwoordelijkheid van de minister belast met het beleid van Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen en van de minister van Buitenlandse Zaken. Naderhand is een miniem rapportje tot stand gekomen teneinde aan de verplichtingen te voldoen doch de echte zin van de rapporteringsplicht en het belang ervan werd in ieder geval door de politici onvoldoende begrepen.

Daarom moet zij vandaag enigszins ontgoocheld vaststellen dat de minister belast met het beleid van Gelijke Kansen voor vrouwen en mannen de enige is die de rapporteringsplicht ernstig heeft genomen. De naam van de staatsecretaris belast met Ontwikke-

ment a été cité. D'autres ont également réagi, même s'ils sont loin d'avoir rempli de manière très efficace et effective leurs obligations liées au rapport de Pékin ou d'avoir développé une politique très orientée afin de satisfaire à l'un ou l'autre point dans leur domaine.

Mme Van Vaerenbergh en vient au rapport de la ministre de l'Égalité des chances. Elle a peu de critiques à formuler à l'encontre des réalisations législatives. Concernant le travail de nuit, le Conseil de l'égalité des chances a toujours défendu le principe que le travail de nuit devait être interdit, mais qu'à partir du moment où on l'autorisait pour une catégorie de travailleurs, on devait l'autoriser tant pour les femmes que pour les hommes.

Dans le domaine de la représentation équilibrée au sein des organes consultatifs, Mme Van Vaerenbergh estime que la ministre de l'Égalité des chances devrait accorder rapidement une exception au Conseil de l'égalité des chances. Certes, l'on risque d'y faire constamment référence mais elle pense que plusieurs arguments importants peuvent être invoqués dès maintenant pour empêcher que le Conseil soit pris comme référence lorsqu'une exception est accordée. Mme Van Vaerenbergh insiste sur ce point parce que le Conseil continue à préparer des avis, qui commencent à s'accumuler et qu'elle ressent une certaine tristesse lorsque la presse relate des actions que le Conseil avait lui-même suggérées dans des avis qu'il n'avait pu exprimer.

Mme Van Vaerenbergh applaudit à l'initiative du congé parental. Elle approuve aussi la clarification apportée par la ministre sur l'absence de lien entre l'octroi du congé parental et la possibilité de trouver un remplaçant. Ce point est généralement mal compris, beaucoup d'employeurs interrogent le Conseil de l'égalité des chances à ce sujet.

Sur le plan européen, le Conseil de l'égalité des chances regrette que la Communauté ne brandisse pas le flambeau pour d'une part, consacrer de manière très claire le principe de l'égalité des chances, et d'autre part, peut-être aussi en donner une définition. En effet, il apparaît trop souvent que chacun a sa propre interprétation du Traité et même qu'il y a différentes interprétations de la jurisprudence de la Cour de Justice en fonction de la composition de la Cour ou du rapporteur de l'affaire. Avec pour conséquence que si cela arrange, tout le monde a lu la jurisprudence de la Cour de justice, et si cela n'arrange pas, on n'en parle pas. Cela est en réalité dû aux lacunes que constitue l'absence de définition en la matière au niveau européen, et même l'absence de principe, dans n'importe quel traité, de l'égalité des chances.

lingssamenwerking werd weliswaar eveneens geciteerd. Nog anderen hebben gereageerd doch geenszins op een wijze die beantwoordt aan de in het Pekingrapport voorgeschreven verplichting, laat staan dat zij op hun terrein een beleid zouden hebben ontwikkeld dat aan die eisen voldoet.

Mevrouw Van Vaerenbergh verwijst naar het verslag van de minister belast met het beleid van Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen. Zij heeft weinig kritiek op de tot stand gekomen wetgeving. Met betrekking tot de nachtarbeid heeft de Raad van de gelijke kansen steeds het principe verdedigd dat nachtarbeid verboden diende te worden maar dat zodra één categorie van werknemers toch de toestemming kreeg om 's nachts te werken, die toestemming zowel aan mannen als aan vrouwen diende te worden gegeven.

Op het gebied van de evenwichtige vertegenwoordiging in adviesorganen is mevrouw Van Vaerenbergh van mening dat de minister belast met het beleid van Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen snel een uitzondering zou moeten maken voor de Raad van de gelijke kansen. Men dreigt weliswaar constant naar dit precedent te verwijzen maar zij is van mening dat heel wat belangrijke argumenten nu al kunnen worden aangevoerd om te verhinderen dat steeds naar de Raad zou worden verwezen om andere uitzonderingen te verkrijgen. Mevrouw Van Vaerenbergh legt de nadruk op dit punt omdat de Raad adviezen blijft voorbereiden die zich opstapelen. Zij ervaart een zekere frustratie wanneer de pers bericht over acties die de Raad zelf had voorgesteld in adviezen die hij niet naar buiten heeft kunnen brengen.

Mevrouw Van Vaerenbergh juicht het initiatief van het onderschapsverlof toe. Zij vindt het ook goed dat de minister verduidelijkt heeft dat er geen verband is tussen de toekenning van het ouderschapsverlof en het al dan niet kunnen vinden van een vervanger. Dit punt wordt gewoonlijk slecht begrepen en veel werkgemers stellen de Raad van de gelijke kansen hierover vragen.

De Raad van de gelijke kansen betreurt dat op Europees gebied de Gemeenschap geen stappen onderneemt om het beginsel van de gelijke kansen duidelijk te bekrachtigen en om het begrip te definiëren. Het blijkt immers al te vaak dat eenieder een eigen interpretatie van het Verdrag heeft en dat er zelfs verschillende interpretaties zijn van de jurisprudentie van het Hof van Justitie naargelang van de samenstelling van het Hof of naargelang van de rapporteur. Dit heeft tot gevolg dat iedereen de arresten van het Hof gelezen heeft indien zulks goed uitkomt en dat over die rechtspraak gezwegen wordt wanneer het minder goed uitkomt. Een dergelijke toestand is eigenlijk te wijten aan het uitblijven van een definitie terzake op Europees niveau en zelfs aan het ontbreken van het beginsel van de gelijke kansen in een verdrag.

Concernant le renversement de la charge de la preuve, la ministre a expliqué que tout cela allait faire l'objet d'une nouvelle législation relative à l'égalité des chances, dans laquelle le chapitre cinq de la loi de réorientation économique allait être inséré. C'est une excellente chose de consacrer à l'égalité des chances une législation distincte, ne serait-ce que du point de vue de la visibilité. Par contre, Mme Van Vaerenbergh manifeste quelques réticences concernant le droit d'action en justice des associations de femmes. Il ne faut pas tomber dans un système dans lequel beaucoup vont se sentir interpellés, mais peu auront l'expertise nécessaire. L'égalité des chances suscite souvent des problèmes dans le domaine du travail. Or, si, souvent, les syndicats qui ont théoriquement la possibilité d'agir, ne le font pas, ce n'est pas toujours par mauvaise volonté, ou parce qu'ils ont été les négociateurs autour de la table, mais simplement en raison d'un manque d'expertise. Il est donc à craindre que si l'on accorde comme ça aux associations de femmes le droit d'agir en justice, l'on ne se retrouve face à ce même problème de manque d'expertise. La classification des fonctions est une matière très difficile. Ce que l'on peut envisager, c'est que des gens s'occupent de cette matière et qu'ils puissent être consultés d'une manière ou d'une autre, si besoin est, par des avocats, des magistrats..., même par des syndicats, mais, en tout cas, que ces gens soient formés en la matière.

Mme Van Vaerenbergh est, par contre, beaucoup plus favorable à l'idée d'institutionnaliser l'égalité des chances, et ceci parce qu'elle partage la préoccupation de la ministre de l'égalité des chances relative au «mainstreaming» et sa crainte de voir s'y diluer la politique d'égalité des chances. D'ailleurs, il existe déjà un fonctionnaire égalité des chances au sein des administrations, il serait bon qu'il y en ait un aussi au sein des cabinets.

La présidente du conseil souhaiterait également que soit prévue la possibilité que des personnes puissent intervenir en cas d'inégalité de quelque nature que ce soit. En effet, ici comme dans le secteur du travail, on voit souvent les gens trébucher sur la dernière étape, à savoir l'introduction de la procédure, parce que cela coûte très cher, que ce sont eux les victimes, et qu'ils sont souvent les moins puissants sur le plan financier. C'est pourquoi souvent ils s'arrêtent là. Si l'on ne leur offre pas quelque chose, si l'on ne prévoit pas une forme de subvention, les choses en resteront là.

En matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, que se passe-t-il en pratique? Lorsqu'une personne s'estime victime de harcèlement, elle peut en faire part à une personne de confiance, qui souvent ne peut rien faire de plus que téléphoner aux services de l'inspection sociale, qui souvent ne sait pas ce dont il

Wat de omkering van de bewijslast betreft, heeft de minister uitgelegd dat die problematiek geregeld zou worden in een nieuwe wetgeving betreffende de gelijke kansen, waarin hoofdstuk 5 van de wet op de economische heroriëntering zou worden ingevoegd. Het is uitstekend het gelijkemansbeleid te willen vorm geven in een aparte wetgeving, al was het maar vanuit het oogpunt van de zichtbaarheid. Mevrouw Van Vaerenbergh heeft evenwel enkele bedenkingen bij de wens van de vrouwenverenigingen om in rechte te kunnen optreden. Men mag niet verzeilen in een systeem waarin velen zich geroepen voelen doch niet beschikken over de noodzakelijke deskundigheid. In de werksfeer doen zich vaak problemen in verband met gelijke kansen voor. Wanneer vakbonden, die theoretisch de mogelijkheid hebben om op te treden, zulks niet doen, is dat niet altijd uit slechte wil of omdat zij als onderhandelaars rond de tafel hebben gezeten maar gewoon omdat zij te weinig onderlegd zijn. Indien men vrouwenverenigingen zomaar het vorderingsrecht toekent, valt ervoor te vrezen dat men met ditzelfde probleem van gebrek aan deskundigheid geconfronteerd zal worden. De functieclassificatie is een zeer moeilijke aangelegenheid. Men kan wel overwegen dat bepaalde mensen zich met deze aangelegenheid bezighouden en op een of andere wijze geraagdpleegd kunnen worden indien nodig, door advocaten, magistraten..., zelfs door vakbonden, maar zij moeten in ieder geval terzake een opleiding krijgen.

Mevrouw Van Vaerenbergh is daarentegen een groot voorstander van de institutionalisering van het gelijkemansbeleid omdat zij de bezorgdheid van de minister belast met het beleid van Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen met betrekking tot de mainstreaming deelt en ook haar vrees voor een verwatering van het gelijkemansbeleid. Er is overigens reeds een ambtenaar die bevoegd is voor de gelijke kansen bij bepaalde overheidsdiensten. Het zou goed zijn dat er ook op de kabinetten zo'n ambtenaar is.

De voorzitter van de Raad vindt ook dat er voor gezorgd moet worden dat bepaalde personen kunnen ingrijpen wanneer een ongelijkheid van ongeacht welke aard wordt vastgesteld. Net als in de arbeidssector stelt men ook hier vast dat mensen vaak aarzelen om de ultieme stap te zetten, namelijk het instellen van een procedure, daar dit vaak zeer duur is, en zij het slachtoffer zijn en vaak het minst kapitaalkrachtig. Dat is de reden waarom zij die stap niet zetten. Indien men hen geen stimulans biedt, indien men niet voorziet in een of andere tegemoetkoming, zal het daarbij blijven.

Wat gebeurt er in de praktijk op het vlak van de ongewenste intimiteiten op het werk? Wanneer iemand zich slachtoffer acht van dergelijke ongewenste intimiteiten, kan hij of zij zich wenden tot een vertrouwenspersoon die meestal alleen maar kan telefoneren naar de diensten van de sociale inspectie, die

s'agit, ou même ne s'y intéresse pas, et qui au maximum peut transmettre la plainte à l'auditorat du travail où elle sera immédiatement classée sans suite, par manque de preuves, ou parce qu'on y trouve un élément criminel et que c'est davantage la compétence des collègues, etc.

Ce n'est pas une critique, il est déjà très positif que les termes de « harcèlement sexuel » aient fait leur entrée dans la législation relative au travail et que les employeurs soient désormais obligés d'y réfléchir et d'y accorder une certaine attention.

Il est évident aussi que le conseil approuve les initiatives prises par la ministre de l'égalité des chances, avec ou sans partenaires, pour permettre à des femmes de se réinsérer dans le marché de l'emploi. Dans la mesure du possible, davantage de contacts devraient encore être recherchés avec les autorités locales car celles-ci sont souvent les mieux placées pour connaître les PME dans leur région et peut-être nouer des relations.

Mme Van Vaerenbergh suggère aussi de créer un spot publicitaire à l'américaine pour mieux faire connaître l'*award* dont a parlé la ministre de l'Égalité des chances. Elle constate cependant que ce sont surtout les grosses entreprises qui se sentent concernées et que d'ailleurs, c'est surtout à elles qu'on s'adresse. Or, il ne faut pas oublier que les PME sont les plus importantes pourvoyeuses d'emploi dans notre pays. C'est pourquoi il serait peut-être bon d'essayer de les impliquer davantage, de sorte que lors de la prochaine attribution des awards, les PME apparaissent aussi et non pas uniquement les gros groupes américains, qui apprécient beaucoup ce genre de manifestation et en font beaucoup de publicité.

Concernant les entreprises publiques autonomes, le Conseil a déjà écrit de nombreuses lettres pour dire qu'il trouvait triste, par exemple, que Belgacom même trouve inutile de mener des actions positives car ils estiment qu'ils font déjà assez en matière d'égalité des chances. La présidente du Conseil pense d'ailleurs que c'est là un avant-goût de ce qui se passera si l'on met trop l'accent sur le « mainstreaming ».

Pour ce qui est des statistiques qu'on commence à disséquer et par conséquent des chiffres sur les femmes, dont on commence aussi à disposer, le Conseil en avait déjà fait la demande expresse, quasiment depuis son installation. En effet, dans la vie de tous les jours, on s'aperçoit que c'est seulement chiffres en main que l'on peut persuader les gens que quelque chose ne va pas, car très souvent, on raisonne sur base d'impressions générales. Si on dispose de statistiques que l'on peut combiner, à l'avenir, avec des chiffres relatifs aux inégalités de rémunération, alors

vaak niet weet waarover het gaat of er zelfs geen belangstelling voor betoont en die in het beste geval klacht kan verzenden aan het arbeidsauditoraat. Daar zal ze onmiddellijk worden geseponeerd bij gebrek aan bewijzen of omdat men er een crimineel element in vindt waarvoor dan weer andere collega's bevoegd zijn, enz.

Dat is geen kritiek; het is al zeer positief dat begrippen als « ongewenste seksuele intimiteiten » hun intrede hebben gedaan in de arbeidswetgeving en dat werkgevers voortaan verplicht zijn hierover na te denken en aan dergelijke problemen aandacht te besteden.

Het is ook duidelijk dat de Raad de initiatieven goedkeurt die door de minister belast met het beleid van Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen, met of zonder partners, genomen werden teneinde vrouwen in staat te stellen opnieuw een baan te vinden. Voor zover mogelijk, zouden nog meer contacten moeten worden gelegd met de plaatselijke autoriteiten want vaak zijn zij het best geplaatst om de KMO's in hun streek te benaderen en contacten te leggen.

Mevrouw Van Vaerenbergh stelt ook voor een reclamespot op z'n Amerikaans te maken om grotere bekendheid te geven aan de « award » waarover de minister belast met het gelijkemansbeleid gesproken heeft. Zij stelt evenwel vast dat vooral de grote ondernemingen zich betrokken voelen en dat men zich vooral tot hen wendt. Men mag evenwel niet uit het oog verliezen dat in ons land de KMO's de grootste werkgevers zijn. Daarom zou het misschien goed zijn dat ook zij hier meer bij betrokken worden zodat bij de volgende toekenning van de « awards » de KMO's eveneens van de partij zijn en niet alleen de grote Amerikaanse groepen die dit soort evenementen weten te waarderen en er veel publiciteit aan geven.

Wat de autonome overheidsbedrijven betreft, heeft de Raad reeds vele brieven geschreven om bijvoorbeeld aan te klagen dat Belgacom het overbodig vindt positieve acties te voeren omdat het meent dat het reeds genoeg gedaan heeft om mannen en vrouwen gelijke kansen te bieden. De voorzitter van de Raad meent overigens dat dit een voorsmaakje is van wat te gebeuren staat indien men teveel de nadruk legt op de mainstreaming.

Wat de statistieken betreft die men begint te analyseren en bijgevolg ook de cijfers over vrouwen waarover men nu ook stilaan beschikt, zij opgemerkt dat de Raad sedert zijn installatie hierom herhaaldelijk en uitdrukkelijk heeft gevraagd. In de praktijk van alledag stelt men immers vast dat men enkel met cijfers in de hand mensen kan overtuigen van het feit dat er iets misloopt, want zeer vaak wordt er alleen maar op basis van algemene indrukken geredeneerd. Indien men over statistieken beschikt die men in de toekomst kan koppelen aan cijfers over salariele ongelijkheid,

seulement on disposera d'un instrument qui permettra d'agir de manière efficace, de réorganiser quelques secteurs au moyen de mesures législatives et de donner plus de chances aux femmes.

Le Conseil a eu l'occasion de donner officiellement son avis sur la problématique de la mutilation sexuelle. Comme l'a fait remarquer la ministre de l'Égalité des chances, la pratique est peu répandue en Belgique, mais précisément, il serait bon, si c'est possible, d'essayer d'introduire le point dans les négociations bilatérales avec certains pays où cette pratique est bien connue, éventuellement sur base du principe de réciprocité.

Enfin, Mme Van Vaerenbergh aborde le problème de la pauvreté en rapport avec les femmes. Il existe à l'heure actuelle suffisamment d'études, on dispose d'assez de chiffres qui démontrent que les femmes sont les grandes victimes de la pauvreté. Il faut prendre des mesures. À l'heure de l'informatique, des bases de données sur tout et n'importe quoi, à une époque où l'on peut tout connaître du citoyen, on pourrait faire de tout cela un usage positif: si les données montrent que quelqu'un ne satisfait pas à une série de critères minima, ne pourrait-on contacter ce quelqu'un personnellement et essayer d'améliorer sa situation? Certes, en théorie, une aide peut être obtenue auprès des CPAS, mais même pour ces personnes, les seuils sont souvent élevés et il y a toujours une certaine honte à solliciter cette aide.

Globalement, le Conseil a trouvé le programme des manifestations sur le thème «Cinquante ans de droit de vote des femmes» très positif. Le plus intéressant, à ses yeux, a été le concours de rédaction, qui a permis d'impliquer les écoles et a donné précisément à l'âge critique, 17/18 ans, l'occasion de faire passer ses idées. Membre du jury, Mme Van Vaerenbergh a été parfois très surprise de constater le manque d'information des participants sur le sujet de la rédaction. Certains s'étaient rués à la bibliothèque, s'étaient mis à lire quelques livres, puis avaient commencé à compiler les textes. Néanmoins, c'était déjà une première amorce d'intérêt pour la question. C'est pourquoi le Conseil plaide, du moins si l'on trouve le budget requis, en faveur de l'organisation d'autres projets de ce type en collaboration avec le secteur de l'enseignement, afin de faire prendre conscience de toute cette problématique aux adolescents, qui représentent l'avenir.

II.2. Exposé de Mme Van Haegendoren, présidente du Conseil des femmes néerlandophones

Mme Van Haegendoren commence par féliciter la ministre et la présidente du Comité d'avis pour

beschikt men pas over een instrument dat het mogelijk zal maken om efficiënt op te treden, enkele sectoren te reorganiseren via wetgeving en meer kansen te geven aan vrouwen.

De Raad heeft de gelegenheid gehad om officieel zijn mening kenbaar te maken over de problematiek van de seksuele verminking. Zoals de minister voor het gelijkheidsbeleid heeft opgemerkt, is de praktijk in België weinig verspreid, maar indien mogelijk zou het goed zijn dat punt op de agenda te zetten van de bilaterale onderhandelingen met sommige landen waar die praktijk vaak voorkomt, eventueel op grond van het wederkerigheidsbeginsel.

Tenslotte snijdt mevrouw Van Vaerenbergh het probleem van de vrouwenarmoede aan. Er bestaat thans voldoende studiemateriaal en men beschikt over voldoende cijfers die aantonen dat vrouwen het grote slachtoffer van armoede zijn. Er moeten maatregelen worden genomen. In het informaticatijdperk waarin er gegevensbanken over van alles en nog wat bestaan en waarin men van elke burger alles te weten kan komen, zou een positief gebruik van die gegevens moeten worden gemaakt: indien uit de gegevens blijkt dat in een bepaald geval niet is voldaan aan een aantal minimumcriteria, kan men die persoon dan niet persoonlijk contacteren en pogen zijn toestand te verbeteren? Theoretisch kan men zich wenden tot het OCMW, maar voor de personen waar het hierover gaat, zijn de drempels vaak nog te hoog en is er steeds enige schroom om die hulp te vragen.

De Raad heeft het evenementenprogramma over het thema «Vijftig jaar vrouwenstemrecht» over het algemeen zeer positief ingeschat. Het interessantste was in zijn ogen de opstelwedstrijd die het mogelijk heeft gemaakt de scholen bij dit thema te betrekken. Op een kritieke leeftijd kregen zeventien- en achttienjarige de kans hun ideeën naar voren te brengen. Als jurylid was mevrouw Van Vaerenbergh soms zeer verrast te moeten vaststellen dat vele deelnemers slecht geïnformeerd waren over het onderwerp van het opstel. Sommige kandidaten bestormden de bibliotheek en begonnen na het lezen van enkele boeken met het compileren van allerlei teksten. Niettemin was die wedstrijd een gelegenheid om voor het eerst belangstelling voor het onderwerp op te brengen. Daarom ook pleit de Raad voor de organisatie van andere soortgelijke projecten — ten minste indien men daarvoor de vereiste middelen vindt — in samenwerking met de onderwijssector zodat de jongeren, die per slot van rekening onze toekomst zijn, zich van deze problematiek bewust worden.

II.2. Uiteenzetting van mevrouw Van Haegendoren, voorzitter van de Nederlandstalige Vrouwenraad

Mevrouw Van Haegendoren feliciteert de minister en de voorzitter van het Adviescomité voor gelijke

l'égalité des chances pour les activités qu'elles développent. Elle consacrera également un commentaire au rapport et à l'intervention de la ministre et fera un rapport sur les activités qu'elle a développées en collaboration avec le Conseil des femmes néerlandophones en ce qui concerne l'Europe.

Le Conseil des femmes néerlandophones (*Nederlandstalige Vrouwenraad, NVR*) se réjouit que la ministre chargée de la politique de l'égalité des chances entre hommes et femmes présente pour la deuxième fois un rapport sur la politique de l'égalité des chances qu'elle a menée. Il regrette toutefois que le gouvernement n'ait présenté aucun rapport global à ce jour, alors qu'il doit faire rapport chaque année, en application de la loi du 6 mars 1996, sur la politique de l'égalité des chances qui a été menée.

Il est apparu à la suite de l'envoi, par le Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR), en mai de l'année dernière, au premier ministre et à l'ensemble des ministres et secrétaires d'État fédéraux, de lettres les invitant à s'atteler d'urgence à la rédaction d'un tel rapport (l'égalité des chances concerne en effet l'ensemble des domaines de compétences), que :

— la plupart des ministres avaient chargé leur administration, de ce travail, mais que celui-ci avait été confié généralement au dernier fonctionnaire engagé, qui ne savait souvent, pas très bien ce que l'on attendait de lui;

— la mission étant vague et imprécise, l'instance en question était restée sans réaction et que l'on n'avait dès lors rien fait ou seulement peu de choses;

— lorsqu'il existait un rapport, les actions en vue de la réalisation de l'égalité des chances qui avaient été sélectionnées étaient minimales et ne témoignaient guère d'une vision intégrée du problème de l'égalité des chances (exemple: le ministre qui a l'agriculture dans ses attributions destine 4/5 de ses activités à des groupes sexuellement neutres et 1/5 à des questions concernant spécifiquement le rôle et la position de la femme dans l'agriculture; le ministre qui a la défense dans ses compétences ne fait état d'aucune mesure spécifique, si ce n'est de l'installation d'un point de contact pour la dénonciation de cas de harcèlement sexuel au travail).

Qui plus est, le NVR a l'impression que la plateforme d'action de Pékin, qui concernait un grand nombre de domaines, ne constitue peut-être pas l'instrument idéal pour rédiger un rapport sur l'égalité des chances. Elle se demande si l'on ne pourrait pas travailler mieux. La ministre flamande de l'égalité des chances a chargé le NVR d'analyser le document de Pékin. Ce document comporte les quatre volets suivants: actions qui doivent être engagées par les gouvernements, actions qui doivent l'être par des organisations internationales, actions qui doivent l'être par les ONG internationales et actions

kansen voor de activiteiten die ze ontwikkelen. Ze zal tegelijkertijd een commentaar op het rapport en de tussenkomst van de minister geven en verslag uitbrengen over de activiteiten die ze met de Nederlandstalige Vrouwenraad gedaan hebben en die aansluiten bij Europa.

De Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR) verheugt zich over het feit dat de minister belast met het beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen voor de tweede maal een verslag presenteert over haar gevoerde gelijkheidsbeleid. Ze betreurt echter dat er tot op heden nog geen globaal regeringsverslag is. Nochtans dient volgens de wet van 6 maart 1996 de regering jaarlijks verslag uit te brengen over het gevoerde gelijkheidsbeleid.

Een schrijfactie van de NVR in mei vorig jaar, naar de eerste minister en alle federale ministers en staatssecretarissen met het verzoek om dringend werk te maken van een dergelijke rapportage (gelijke kansen raakt immers alle bevoegdheidsdomeinen), bracht aan het licht dat

— de meeste ministers de opdracht gaven aan de administraties, en dat de opdracht meestal doorgegeven werd aan de meest recent aangeworven ambtenaar die vaak niet op de hoogte was van wat van hem/haar verlangd werd;

— de opdracht vaag en onduidelijk was zodanig dat de betrokken instantie inert werd en er bijgevolg weinig of niets gebeurde;

— indien er al een verslag was, de geselecteerde gelijkheidsacties minimaal waren en weinig getuigden van een geïntegreerde aanpak van de gelijkheidsproblematiek (bijvoorbeeld de minister bevoegd voor Landbouw richt 4/5de van zijn activiteiten tot seksneutrale groepen, 1/5de specifiek naar de rol en de positie van de vrouw in de landbouw; de minister bevoegd voor Defensie meldt geen specifieke maatregelen met uitzondering van de installatie van een meldpunt voor seksuele pesterijen op het werk).

Bovendien heeft de NVR de indruk dat het omvangrijke Peking-actieplatform misschien niet het meest geschikte instrument blijkt te zijn om een gelijkheidsverslag op te stellen. Ze vraagt zich af of men niet op een betere manier zou kunnen werken. Van de Vlaamse minister voor Gelijke Kansen heeft de NVR opdracht gekregen om het Peking-document door te nemen. Dit document bestaat uit vier onderdelen, met name: acties die ondernomen moeten worden door de regeringen, door internationale organisaties, door internationale NGO's en door nationale NGO's. De NVR zou daaruit moeten halen wat

qui doivent l'être par les ONG nationales. Le NVR devrait déduire de ce document quelles sont les missions des ONG et demander ensuite aux organisations de femmes ce qu'elles ont réalisé.

Le NVR se demande également si l'on ne pourrait pas dresser ainsi un inventaire des missions dans le cadre d'une version simplifiée de quelques pages, où seraient également mentionnées les missions du gouvernement. L'on pourrait demander alors aux ministres ce qu'ils ont fait et poser la même question département par département.

Pareil rapport rend nécessaire une action coordonnée. Le NVR a dès lors appris avec plaisir que le cabinet de la ministre ayant la réalisation de l'égalité des chances dans ses attributions est en train de réaliser cette coordination.

La législation en 1997

La Belgique: une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des conseils consultatifs

Avant l'adoption en séance plénière du projet de loi en question, le NVR a interpellé par écrit tous les membres de la commission de l'Intérieur en leur demandant de soutenir ce projet. Il y a eu plusieurs réactions positives. Chaque fois qu'il apprend qu'une procédure de nomination a lieu, le NVR écrit au ministre compétent pour lui demander s'il ne serait pas possible de donner la préférence à des femmes (il s'est par exemple, adressé au ministre de la Santé publique et des Pensions pour lui demander de donner la préférence à deux femmes lors de la nomination de deux médiateurs aux Pensions...).

L'Europe: le traité d'Amsterdam

En 1997, le NVR a formulé une série de remarques concernant le Traité d'Amsterdam. Il contient trois nouvelles mesures positives:

- la réalisation de l'égalité devient une mission de l'UE;
- l'on étend le champ d'application de l'égalité à l'ensemble des actions et des politiques de l'UE;
- l'on passe de la formule «à travail égal, salaire égal» à une égalité sur le marché du travail.

Toutefois, le NVR estime qu'il reste des choses à changer:

- il faut garantir l'égalité de résultat;
- l'égalité entre les hommes et les femmes doit devenir un droit fondamental qui oblige les autorités à promouvoir l'égalité et à assurer une représentation égale;
- beaucoup dépendra des initiatives de la Commission et de la volonté du Conseil d'assurer la promotion de l'égalité.

de taken voor de NGO's zijn en dan aan de vrouwenorganisaties vragen wat ze hebben gedaan.

De NVR vraagt zich af of ook niet op die manier een check-list zou kunnen gemaakt worden, een vereenvoudiging van het Peking-rapport in enkele bladzijden met de taken van de regering. Dan zou aan de ministers kunnen worden gevraagd wat ze gedaan hebben, en daarna de vraag departement per departement gesplitst worden.

Een dergelijke rapportage maakt een gecoördineerde actie noodzakelijk. De NVR heeft tot zijn genoegen vernomen dat het kabinet van de minister belast met het Gelijkekansenbeleid deze coördinatie nu waarneemt.

De wetgeving in 1997

België: evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen

De NVR heeft voor de plenaire goedkeuring van het betreffende wetsontwerp alle leden van de commissie Binnenlandse Zaken aangeschreven met het verzoek dit wetsontwerp te ondersteunen. Zij ontving verschillende positieve antwoorden. Telkens de NVR weet heeft van benoemingsprocedures schrijft hij de bevoegde minister aan met de vraag of het mogelijk zou zijn de voorkeur te geven aan vrouwen (bijvoorbeeld de minister van Volksgezondheid en Pensioenen om bij de benoeming van de twee ombudspersonen bij Pensioenen de voorkeur te geven aan twee vrouwen...).

Europa: het Verdrag van Amsterdam

De NVR heeft in 1997 een aantal bedenkingen geformuleerd inzake het Verdrag van Amsterdam. Positief zijn drie nieuwe maatregelen:

- gelijkheid wordt een opdracht van de EU;
- het toepassingsgebied van gelijkheid is uitgebreid naar alle acties en beleidsvormen van de EU;
- gelijk loon voor gelijk werk is uitgebreid tot gelijkheid op gebied van de arbeidsmarkt.

De NVR vindt nochtans dat er nog dingen zijn die moeten veranderen:

- gelijkheid in resultaat moet worden gegarandeerd;
- gelijkheid voor mannen en vrouwen moet een fundamenteel recht worden, waardoor de overheden verplicht zijn om gelijkheid actief te promoten en de gelijke vertegenwoordiging te verzekeren;
- veel zal afhangen van de initiatieven van de Commissie en van de wil van de Raad om de bevordering van gelijkheid te laten uitvoeren.

Ces réactions ont été transmises au premier ministre, à la ministre de l'Emploi et du Travail, au ministre des Affaires étrangères, au Comité d'avis pour l'émancipation sociale de la Chambre, au Comité d'avis pour l'égalité des chances du Sénat, au ministre néerlandais des Affaires sociales et de l'Emploi.

Actions dans le domaine de l'emploi

En avril 1998, le NVR a eu un entretien avec la ministre de l'égalité des chances à la suite de la rédaction d'un texte plateforme par le comité du 8 mars. Le NVR a exprimé ses priorités.

Redistribution du travail

Dans ce domaine, le NVR s'inspire de la charte de Louvain (1997).

Le NVR est partisan de la redistribution du travail, à la fois pour créer davantage d'emplois et pour que l'on puisse mieux combiner le travail rémunéré et le travail social non rémunéré. La redistribution du travail doit se faire sur mesure parce qu'il faut tenir compte des possibilités des entreprises et des travailleurs et des nouvelles formes d'organisation du travail. Pour le NVR, l'on peut discuter de la redistribution du travail dans une perspective individuelle et dans une perspective collective, ainsi que dans une perspective journalière, hebdomadaire, annuelle et dans la perspective d'une carrière. Le NVR plaide pour des carrières plus longues avec davantage de possibilités d'interruption. Ces interruptions peuvent être courtes ou longues. Le travail à temps partiel et l'interruption de carrière ou le congé parental sont des solutions adéquates à cet égard. Néanmoins, les emplois à temps partiel doivent être des emplois à part entière et ne doivent être totalement protégés en tant que tels sur le plan social. Il faut surtout promouvoir les emplois à temps partiel de longue durée. Le travail à temps plein ne peut plus être la norme.

La sécurité sociale

En ce qui concerne la sécurité sociale, le NVR remet depuis des années le système des droits dérivés en question, parce qu'il estime qu'il est injuste et inéquitable. L'on découvre des anomalies quand on compare diverses situations familiales, comme le mariage et la cohabitation ou les ménages à un titulaire de revenus et les ménages à deux titulaires de revenus. Le NVR ne souhaite pas supprimer sans plus les droits dérivés, parce qu'il sait que ces derniers permettent à de nombreuses familles d'échapper à la pauvreté. Mais il cherche des pistes qui permettraient de démanteler à long terme et progressivement les droits dérivés pour les remplacer par des droits individuels. Il faut examiner comment l'on pourrait combiner les avantages des droits dérivés et les avantages des droits individuels, et ce sans surcoût pour la sécurité sociale. En Scandinavie, les droits individuels sont beaucoup

Deze reacties werden overgemaakt aan de premier, de minister van Tewerkstelling en Arbeid, de minister van Buitenlandse Zaken, het Adviescomité voor de maatschappelijke emancipatie van de Kamer, het Adviescomité voor gelijke kansen van de Senaat, de Nederlandse minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Acties op gebied van tewerkstelling

In april 1998 heeft de NVR een onderhoud gehad met de minister van Gelijke Kansen naar aanleiding van de platformtekst van het 8-maartcomité. De NVR heeft zijn prioriteiten uitgedrukt.

Arbeidsherverdeling

Hiervoor inspireert de NVR zich op het Verdrag van Leuven (1997).

De NVR is voorstander van arbeidsherverdeling, enerzijds om meer banen te scheppen en anderzijds om de betaalde arbeid en de onbetaalde zorgarbeid beter te kunnen combineren. Arbeidsherverdeling moet maatwerk zijn omdat er rekening moet gehouden worden met de mogelijkheden van de bedrijven en de werknemers en met de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie. Arbeidsherverdeling is voor de NVR bespreekbaar op individuele en op collectieve basis, en ook op dag-, week-, jaar- en loopbaanbasis. De NVR is voorstander van langere loopbanen maar met meer mogelijkheden tot onderbrekingen. Deze onderbrekingen kunnen kort of lang zijn. Deeltijdse arbeid en loopbaanonderbreking/ouderschapsverlof zijn daarvoor de gepaste middelen. Deeltijdse banen moeten wel volwaardige banen zijn en als dusdanig volledig sociaal beschermd. Vooral « grote » deeltijdse banen kunnen gestimuleerd worden. De voltijdse baan mag niet langer als norm gelden.

Sociale zekerheid

Wat de sociale zekerheid betreft, stelt de NVR al jaren het systeem van afgeleide rechten in vraag omdat ze het als onrechtvaardig en onbillijk ervaren. Er zijn ongerijmdheden tussen de verschillende gezinssituaties, namelijk huwelijk versus ongehuwd samenwonen en eenverdieners versus tweeverdieners. De NVR wil de afgeleide rechten niet zomaar afschaffen want ze weet dat afgeleide rechten voor veel gezinnen het middel is om uit armoede te blijven. Maar ze zoekt naar pistes om de afgeleide rechten geleidelijk en op lange termijn af te bouwen met het oog op vervanging door individuele rechten. Er moet worden bekeken hoe de voordelen van afgeleide rechten gekoppeld kunnen worden aan de voordelen van individuele rechten zonder dat het meer kost aan de sociale zekerheid. In Scandinavië zijn de individuele rechten veel belangrijker en de armoede is er zeer

plus importants et la pauvreté très limitée. L'opération est donc réalisable, mais il faut qu'il y ait une volonté politique.

En 1995 et en 1998, le NVR a demandé au premier ministre de charger le Bureau fédéral du plan de calculer le coût d'une série de pistes de démantèlement progressif des droits dérivés, et ce, en vue d'en évaluer l'incidence pour les autorités et pour les femmes. La ministre de l'égalité des chances en a été informée. Mais le NVR n'a pas reçu de réponse du premier ministre.

L'égalité de traitement

Le NVR réagit à quelques initiatives qui ont été commentées par la ministre.

Il estime que l'on a pris une très bonne initiative en extrayant la loi sur l'égalité de traitement de la loi-programme.

En ce qui concerne la possibilité, pour les associations de femmes, d'estimer elles-mêmes en justice, le NVR concède qu'il faudrait d'abord les informer convenablement. Il regrette toutefois que les syndicats, qui sont pourtant les mieux placés pour le faire, se sentent si peu concernés. Il se demande si ce n'est pas dû à un manque d'expertise.

Mme Van Haegendoren estime également qu'il faut institutionnaliser la politique de l'égalité des chances, mais elle craint qu'en l'absence de «gender-training» cette politique ne soit inefficace. Mme Van Haegendoren cite l'exemple des agents communaux et provinciaux qui font souvent preuve de beaucoup de bonne volonté, mais qui ne disposent pas d'une expertise suffisante. Il est très important de stimuler l'expertise des agents à tous les niveaux.

Actions dans le domaine des femmes et de la violence

L'avant-projet de loi «Violence physique et sexuelle» du 17 janvier 1997

En ce qui concerne la violence physique et sexuelle, le NVR a soutenu en 1997 le projet que la ministre de l'égalité des chances a présenté en la matière. Qui plus est, le NVR demande, dans son avis, que l'on progresse sur la voie de la prévention, que l'on réfléchisse au problème de la preuve (auteur et victime) et à celui de la récidive au développement de l'aide aux victimes, à la possibilité pour les organisations d'aide d'estimer en justice dans le cadre de procès relatifs à la violence conjugale.

En 1997, le NVR a mené, en collaboration avec la ligue ouvrière des femmes chrétiennes (KAV) et *Libelle*, une campagne de sensibilisation sur la violence physique et sexuelle au sein de la famille, par l'intermédiaire d'un journal à thème qui a été joint au magazine *Libelle*.

beperkt. Het is dus mogelijk maar er moet een politieke wil zijn.

De NVR heeft in 1995 en in 1998 aan de eerste minister gevraagd om aan het federaal planbureau de opdracht te geven om een aantal pistes te laten berekenen met betrekking tot de geleidelijke afbouw van de afgeleide rechten en dit om de financiële impact voor de overheid en voor de vrouwen in te schatten. De minister van Gelijke Kansen werd hiervan op de hoogte gebracht. Maar de NVR heeft van de eerste minister geen antwoord gekregen.

Gelijke behandeling

De NVR reageert op enkele initiatieven die de minister heeft toegelicht.

De wet op gelijke behandeling uit de programma-wet lichten vindt de NVR een heel goed initiatief.

Wat betreft de mogelijkheid van de vrouwenverenigingen om zelf in rechte te kunnen optreden, geeft de NVR toe dat ze eerst goed moeten geïnformeerd worden. Maar de spreekster vindt het spijtig dat de vakbonden die toch de best geplaatsten zijn om dat te doen zich zo weinig betrokken voelen. Ze vraagt zich af of het niet wegens gebrek aan expertise is.

Mevrouw Van Haegendoren denkt ook dat het gelijkemansbeleid geïnstitutionaliseerd moet worden, maar als er geen «gendertraining» tegenover staat, zal het niet efficiënt zijn. Ze geeft het voorbeeld van de gemeentelijke of provinciale ambtenaren die soms veel goede wil hebben maar te weinig expertise. Het stimuleren van de expertise van de ambtenaren op alle niveaus is heel belangrijk.

Acties op het gebied van vrouwen en geweld

Het voorontwerp van wet «Fysiek en seksueel geweld» van 17 januari 1997

Inzake fysiek en seksueel geweld steunde de NVR in 1997 het wetsontwerp van de minister van Gelijke kansen terzake. Bovendien vraagt de NVR in zijn standpunt verder te werken op het vlak van preventie, na te denken over de bewijsproblematiek (dader en slachtoffer) en de problematiek van de recidivisten, de uitbouw van slachtofferhulp, de mogelijkheid voor hulporganisaties om in rechte op te treden in processen voor echtelijk geweld.

De NVR heeft in 1997 in samenwerking met KAV en *Libelle* een sensibiliseringscampagne over fysiek en seksueel geweld binnen het gezin gevoerd via een themakrant die bij *Libelle* gevoegd werd.

Le phénomène du harcèlement est un phénomène parallèle. Le NVR a formulé un avis et mené des actions au début de 1998 (commission de la Justice du Parlement) en vue de son incrimination. Celle-ci a d'ailleurs été décidée récemment.

Harcèlement sexuel

Le NVR propose que l'on crée une commission de médiation neutre (au sein du ministère de l'Emploi et du Travail) pour que les victimes ne soient pas obligées d'adresser leurs plaintes à une personne de confiance à l'intérieur de l'entreprise où elles travaillent.

Visibilité

Le NVR constate tout d'abord qu'il faudrait, comme en Suède, analyser en permanence les statistiques en fonction de la problématique hommes-femmes. Il importe également que l'on dispose d'une publication permanente sous la forme d'un manuel, car il est impossible de développer une politique sans disposer de données.

Le NVR constate en second lieu que si les statistiques administratives, par exemple en matière de sécurité sociale, sont assez bonnes et assez bien réparties en fonction des deux sexes, il y a des éléments qu'elles ne permettent pas de mettre en évidence. C'est ainsi qu'en ce qui concerne la criminalité, l'on ne parvient à connaître que le sommet de l'iceberg. En ce qui concerne les salaires, les données qui sont fournies en vue de l'établissement de statistiques officielles sont toujours insuffisantes parce qu'elles ne contiennent pas les avantages extra-légaux. L'inégalité entre les hommes et les femmes est sans aucun doute plus grave que ne l'indiquent les statistiques officielles, parce qu'il existe un fossé énorme au niveau des catégories professionnelles supérieures et pour ce qui est des avantages extralégaux. En Espagne, par exemple, l'on dispose dans ce domaine de données beaucoup plus pertinentes que celles dont on dispose en Belgique.

Soutien aux ONG

Le NVR participe activement au travail au sein des diverses commissions.

Certains avis (comme l'avis relatif au harcèlement après une rupture, au nom de l'enfant et à l'excision) sont discutés non pas au sein des commissions du Conseil de l'égalité des chances, mais au sein du bureau uniquement. Cela signifie concrètement que le NVR n'a pas suffisamment de temps pour consulter les associations affiliées.

Cinquante ans du droit de vote des femmes

Dans le cadre de la subvention au projet «50 ans du droit de vote des femmes», le NVR a demandé que l'on finance le numéro d'automne de la revue «*Vrouwenraad*», qui a pour thème les femmes et la

Verwant met dit thema is het fenomeen «stalking», waarover de NVR begin 1998 een standpunt heeft geformuleerd en gelobbyd heeft (commissie Justitie Parlement) om het strafbaar te stellen, wat dan ook onlangs gebeurd is.

Ongewenste intimiteiten

De NVR stelt voor een neutrale bemiddelingscommissie op te richten (binnen het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid) opdat slachtoffers met hun klachten niet terecht zouden moeten bij een vertrouwenspersoon binnen het bedrijf waar ze zelf werken.

Zichtbaarheid

Een eerste vaststelling van de NVR is dat men, zoals in Zweden, een permanente studie van genderstatistieken zou moeten hebben. En wat ook belangrijk is, is een permanente publicatie te hebben onder de vorm van een handboek, want zonder gegevens kan geen beleid worden gevoerd.

Ten tweede stelt de NVR vast dat de ambtelijke statistieken, bijvoorbeeld van de sociale zekerheid, vrij goed zijn en vrij goed opgedeeld zijn naar gender, maar dat er elementen blijven die niet via de statistieken achterhaald kunnen worden. Bijvoorbeeld, wat de criminaliteit betreft, wat men daar te weten komt, is het topje van de ijsberg. Over het loon zijn de gegevens die door de officiële statistieken geleverd worden nooit voldoende omdat de extralegale voordelen daar niet in vervat zitten. Ongelijkheid tussen mannen en vrouwen is ongetwijfeld groter dan blijkt uit de officiële statistieken omdat de kloof hoog is in de hogere beroepsklassen en bij de extralegale voordelen. In Spanje bijvoorbeeld beschikken ze over gegevens die op dit vlak veel beter zijn dan in België.

Steun aan NGO's

De NVR werkt in verscheidene commissies actief mee.

Sommige adviezen (bijvoorbeeld het advies met betrekking tot stalking, de naam van het kind, genitale verminking) worden niet in commissies van de raad van gelijke kansen besproken, enkel op het bureau. Dit betekent concreet dat de NVR te weinig tijd heeft om de aangesloten verenigingen te consulteren.

Vijftig jaar vrouwenstemrecht

De NVR heeft in het kader van de projectsubsidie «50 jaar vrouwenstemrecht» een aanvraag ingediend om het herfstnummer van het tijdschrift *Vrouwenraad*, met als thema «Vrouwen en politiek», te finan-

politique. La seule chose qu'elle ait reçue est une lettre confirmant que le dossier est à l'examen. Il faudrait insister auprès de la ministre pour qu'elle soutienne cette demande de subvention.

Conclusion

La présidente du NVR dit approuver la remarque de la ministre sur le «mainstreaming», mais regrette que la ministre fédérale chargée de la politique d'égalité des chances ne peut mener qu'une politique verticale. La ministre coordonne l'élaboration du rapport pour le gouvernement, mais elle n'est pas compétente pour coordonner la politique en la matière. C'est pourquoi le NVR demande que l'on développe, au cours de la prochaine législature, outre une politique verticale d'égalité des chances une politique horizontale (globale).

En outre, il conviendrait d'institutionnaliser une concertation entre la politique flamande et la politique fédérale de l'égalité des chances, au sein de ce que l'on pourrait appeler une conférence interministérielle «politique de l'égalité des chances», à l'exemple de la conférence interministérielle «emploi», pour pouvoir répartir clairement les compétences et stimuler les initiatives de coopération.

II.3. Exposé de Mme Van Gelder, secrétaire du Conseil des femmes francophones de Belgique

Violence envers les enfants

On a beaucoup parlé ces derniers mois de prévention, de respect de l'enfant, on multiplie les lignes vertes, un nouveau décret sur la maltraitance envers les enfants vient d'être promulgué, mais on n'hésite pas pour des raisons budgétaires à nuire gravement à la qualité de l'accueil de la petite enfance.

Membre de la plateforme pour «L'accueil de l'enfance», le Conseil est intervenu à diverses reprises ces derniers mois auprès des ministres concernés et a diffusé plusieurs communiqués de presse, rappelant l'importance d'une solution qui octroie enfin à l'accueil de la petite enfance, la place politique et budgétaire qui lui revient en Communauté française. La Communauté française et l'ONE doivent consacrer à l'accueil de la petite enfance un budget plus important, assurant la viabilité des services permettant non seulement d'éviter les licenciements dans ce secteur, mais de garantir une qualité de l'accueil des enfants. Une révision des priorités s'impose pour placer la petite enfance au centre des choix de politique de la Communauté française.

cieren. Tot op heden ontving ze enkel een schrijven waarin bevestigd wordt dat het dossier in behandeling is. De NVR dringt er graag bij de minister op aan deze subsidieaanvraag te ondersteunen.

Besluit

De voorzitter van de NVR sluit zich aan bij de opmerking van de minister over «mainstreaming». Maar het probleem is dat de federale minister belast met het gelijkekansenbeleid alleen een verticaal beleid kan voeren. De minister neemt de coördinatie op van het verslag voor de regering maar beschikt niet over de coördinerende bevoegdheid van het beleid terzake. Daarom vragen ze voor de volgende legislatuur naast een verticaal ook een horizontaal (inclusief) gelijkekansenbeleid.

Bovendien is het aangewezen dat het overleg tussen het Vlaams en het federaal gelijkekansenbeleid geïnstitutionaliseerd wordt in een zogenaamde Interministeriële Conferentie «Gelijkekansenbeleid» naar het voorbeeld van de Interministeriële Conferentie «Tewerkstelling» zodat er duidelijke bevoegdheidsafspraken komen en samenwerkingsinitiatieven gestimuleerd kunnen worden.

II.3. Uiteenzetting van mevrouw Van Gelder, secretaris van de «Conseil des femmes francophones de Belgique

Geweld tegen kinderen

Tijdens de jongste maanden is er vaak sprake geweest van preventie en van eerbied voor het kind. Er komen veel groene lijnen bij. Er is ook een nieuw decreet op de mishandeling van kinderen afgekondigd. Dat belet evenwel niet dat men om budgettaire redenen de kwaliteit van de opvang van jongere kinderen ernstig in het gedrang brengt.

Als lid van het platform voor «L'accueil de l'Enfance» is de raad tijdens de jongste maanden herhaaldelijk gaan aankloppen bij de betrokken ministers. Ook heeft de raad verscheidene perscommuniqués verzonden om erop te wijzen hoe belangrijk het is een oplossing te vinden waarmee de opvang van jonge kinderen eindelijk de politieke en budgettaire aandacht krijgt die hij in de Franse Gemeenschap verdient. De Franse Gemeenschap en het ONE moeten aan deze opvang een ruimer begrotingsbedrag toewijzen om het voortbestaan van die diensten te garanderen zodat in die sector niet alleen geen afvloeiingen hoeven te komen maar ook de kwaliteit van de opvang van de kinderen gewaarborgd wordt. Men behoort opnieuw te onderzoeken waar de prioriteiten liggen zodat de Franse Gemeenschap bij voorrang een beleidskeuze kan bepalen voor het probleem van de jonge kinderen.

Violence envers les femmes

Les gouvernements participant à la quatrième conférence mondiale sur les femmes de l'ONU, se sont engagés à prévenir et éliminer toute forme de violence et de discrimination à l'égard des femmes.

Même dans nos pays qui ont connu ces dernières décennies d'importantes avancées dans la voie de l'égalité entre hommes et femmes, de nombreux progrès restent encore à accomplir. Ainsi en est-il de la violence psychologique et physique domestique où le conjoint victime (souvent la femme) ne bénéficie généralement d'aucune considération ni protection.

Une tolérance tacite

Le phénomène de la violence au sein du couple reste fort mal connu. Même si de nombreuses personnes y sont confrontées (médecins, services d'urgence, policiers, travailleurs sociaux, avocats et magistrats), il n'existe pas de statistiques criminelles, quantitatives ou qualitatives, du problème. Conséquence sans doute du peu de révélations faites par les victimes (par honte, crainte des représailles ou ignorance de leurs droits) et du manque de considération des autorités policières et judiciaires pour ces cas habituellement qualifiés de «différend familial»!

L'idée semble persister, dans l'inconscient collectif général, que ce qui se passe au foyer reste tabou et mérite que l'on y jette un voile pudique, bénéfique pour la sauvegarde de la paix des familles! La démarche des femmes victimes est souvent paradoxale. Elles souhaitent porter plainte et se dégager d'une situation difficile mais leur dépendance matérielle et économique (et celle des enfants qu'elles ont à charge) fait qu'il leur est souvent difficile d'entrer en conflit avec leur agresseur. Une fois l'orage passé ... la plainte est retirée.

L'absence de poursuites pour des actes de violence qui, pratiqués sur les ascendants et descendants ou encore sur des tiers, seraient certainement poursuivis et sanctionnés, loin de protéger la famille peut définitivement compromettre son équilibre et celui des enfants. Elle ne fait aussi que renforcer le sentiment d'impunité de l'acte et de banalisation des faits. Battre son conjoint sur la voie publique est répréhensible. Chez soi ... non!

La nouvelle loi

C'est dans ce contexte que se situe l'action menée par Anne-Marie Lizin, présidente du CFFB. La

Geweld tegen vrouwen

De regeringen die aan de vierde VN-Wereldvrouwenconferentie hebben deelgenomen, hebben zich ertoe verbonden iedere vorm van geweld en discriminatie tegen vrouwen te voorkomen en uit te bannen.

Ofschoon onze landen tijdens de jongste decennia aanzienlijke vooruitgang hebben geboekt inzake het gelijkheidskansenbeleid voor mannen en vrouwen, valt er toch nog een hele weg af te leggen. Dat geldt bijvoorbeeld het psychisch en fysiek geweld thuis, waarbij het slachtoffer (vaak de vrouw) in de regel geen aandacht, noch bescherming geniet.

Geweld wordt stilzwijgend geaccepteerd

Het fenomeen van het geweld onder echtgenoten blijft een grote onbekende. Ook al krijgen tal van personen ermee te maken (atsen, hulpdiensten, politiediensten, sociale werkers, advocaten en magistraten), toch is het probleem niet terug te vinden in kwantitatieve of kwalitatieve misdaadstatistieken. Dat is ongetwijfeld te wijten aan het feit dat de slachtoffers er niet vaak mee voor de dag komen (uit schaamtegevoel, vrees voor represailles, gebrekkige informatie over hun rechten) en aan het gebrek aan belangstelling van politie en gerecht voor dergelijke gevallen, die zij gewoonlijk als een «echtelijke ruzie» afdoen!

In het collectief onderbewustzijn lijkt de opvatting te blijven voortbestaan dat wat er in het gezin gebeurt, niet voor bespreking vatbaar is en dat men de nodige terughoudendheid aan de dag moet leggen om de gezinsvrede te kunnen bestendigen! De reactie van vrouwelijke slachtoffers is vaak paradoxaal. Aan de ene kant willen ze een klacht indienen en zich bevrijden uit een netelige toestand maar aan de andere kant leidt hun materiële en economische afhankelijkheid alsook die van hun kinderen ten laste ertoe dat zij het conflict met hun agressor vaak niet aandurven. Wanneer het ergste dan achter de rug is, trekken zij hun klacht weer in.

Het uitblijven van vervolging wegens daden van geweld die ongetwijfeld wel tot vervolging en straf zouden leiden wanneer zij gepleegd worden tegen bloedverwanten in de opgaande lijn, tegen afstammelingen of nog tegen derden, bieden het gezin niet alleen helemaal geen bescherming en kunnen zelfs het evenwicht van het gezin en dat van de kinderen definitief verstoren. Voorts verstrekt het uitblijven van vervolging het gevoel dat geweldpleging straffeloos blijft en de gewoonste zaak van de wereld is. Wie zijn echtgenoot in het openbaar slaat, verdient een terechtwijzing, wie dat thuis doet, verdient die niet!

De nieuwe wet

In dit kader kan men het initiatief onderbrengen van Anne-Marie Lizin, voorzitter van het CFFB. In

proposition de loi déposée au Sénat, avec le soutien de tous les groupes politiques, sans exception, a été adoptée par le Parlement en novembre 1997.

Cette loi vise donc, par quelques modifications du Code pénal et du Code d'instruction criminelle, à permettre d'incriminer la violence conjugale et de lui appliquer le même régime pénal qu'aux autres cas de violence familiale s'exerçant à l'encontre d'ascendants ou de descendants. Certes la pénalisation n'offre pas toujours une solution aux problèmes sociologiques mais, outre le rôle répressif qu'elle est amenée à jouer, il ne faut pas oublier que le droit pénal est aussi source normative essentielle qui balise les valeurs que notre société entend protéger.

Le nouveau texte vise essentiellement à modifier et compléter les textes existants.

En clair :

— il introduit la notion de crime et délit à l'encontre de l'«époux» ou de la personne avec laquelle il (la victime) cohabite ou a cohabité et entretient ou a entretenu une relation affective et sexuelle durable»;

— il abroge l'article 413 du Code pénal qui excusait les coups en cas de flagrant délit d'adultère;

— il permet au procureur du Roi de requérir (et donc de pénétrer au domicile jusqu'ici protégé par l'inviolabilité, sauf en cas de crime) non plus sur seul appel du chef de maison mais aussi sur plainte de la victime;

— il accorde enfin aux organismes à personnalité juridique — dont l'objet statutaire est d'apporter de l'aide aux victimes de violence conjugale, d'effectuer des missions de prévention et d'information — d'aller en justice, avec l'autorisation de la victime et pour autant que celle-ci marque son accord tout au long de la procédure.

Le CFFB se réjouit de cet heureux aboutissement réclamé depuis plus de 20 ans par lui-même et par de nombreux mouvements associatifs qu'il représente. La protection du conjoint le plus faible est désormais assurée et le recours à la violence dans la relation conjugale banni. Reste à souhaiter que la nouvelle loi soit rapidement suivie d'effets. C'est aux magistrats qu'il appartient d'y être désormais attentifs. Mais il importe aussi qu'une formation adaptée soit assurée aux parquets et polices confrontés au phénomène trop méconnu de violence conjugale.

novembre 1997 heeft het Parlement het in de Senaat ingediende wetsvoorstel met de steun van alle fracties goedgekeurd.

Via een aantal wijzigingen van het Strafwetboek en het Wetboek van strafvordering wil deze wet het mogelijk maken geweld tussen echtgenoten als een misdrijf te behandelen en er dezelfde strafbepalingen toepasbaar op maken als op gevallen van geweld tegen bloedverwanten in de opgaande lijn en tegen afstammelingen. Nu is het evenwel zo dat de strafwet niet in alle gevallen een oplossing aanreikt voor maatschappijproblemen. Men mag evenwel niet uit het oog verliezen dat de strafwet niet alleen een repressieve taak vervult maar ook in zeer belangrijke mate normerend werkt en zo de waarden afbakt die onze maatschappij verdedigd wil zien.

De nieuwe wettekst wil in de eerste plaats een aantal thans reeds geldende teksten wijzigen en aanvullen.

Duidelijkheidshalve geven wij het volgend overzicht:

— de nieuwe tekst voert het begrip misdaad en wanbedrijf in tegen de echtgenoot of de persoon met wie men samenleeft of samengeleefd heeft en een duurzame affectieve en seksuele relatie heeft of gehad heeft;

— de tekst heft artikel 413 van het Strafwetboek op, volgens hetwelk slagen verschoonbaar zijn bij betrapting op heterdaad bij overspel;

— de tekst staat de procureur des Konings toe het misdrijf vast te stellen en dus de woonplaats te betreden die tot heden — behalve bij misdaad — onschendbaar was, niet alleen op verzoek van het hoofd van dit huis maar ook op klacht van het slachtoffer;

— tenslotte kunnen instellingen van openbaar nut en verenigingen met rechtspersoonlijkheid die volgens hun statuten tot doel hebben hulp te bieden aan slachtoffers van geweld tussen partners, dat geweld te voorkomen en daarover informatie te verspreiden, in rechte optreden met instemming van het slachtoffer voor zover dat slachtoffer tijdens de procedure niet beslist daarvan af te zien.

Het CFFB spreekt zijn tevredenheid uit over de gelukkige afloop van een initiatief waarom het reeds 20 jaar vraagt, samen met de door haar vertegenwoordigde gelijkgezinde bewegingen. Voortaan kan de zwakste echtgenoot op bescherming rekenen en is geweld tegen echtgenoten verboden. Wenselijk is dat de nieuwe wet snel gevolgen tot stand brengt. Voortaan behoren de magistraten daarop toe te zien. Men dient ook te zorgen voor een passende opleiding voor de parketten en de politie, die vaak af te rekenen krijgen met het miskend verschijnsel van partnergeweld.

Femmes et prises de décisions dans le domaine de la politique

Le Conseil s'est engagé auprès de ses associations membres à exercer une pression constante sur les partis politiques et sur le Parlement, afin que soit poursuivie la modification du système électoral pour que les femmes soient présentes en nombre suffisant sur les listes électorales du communal au fédéral, ainsi qu'à l'Europe, pour que les femmes se retrouvent aux postes électifs dans les mêmes proportions que les hommes.

C'est dans ce contexte qu'a été déposée une proposition de loi au Sénat par Mme Lizin, sénatrice, et consorts, favorisant l'égalité des chances entre les femmes et les hommes lors des scrutins électoraux par la prise en compte de la notion d'ordre utile sur les listes électorales.

Le Code électoral, dans son article 117bis (loi du 24 mai 1994), a déjà instauré pour la première fois la notion de « *quota* » dans la loi électorale. Certes, il s'agit là d'un progrès pour la participation équilibrée des hommes et des femmes sur les listes électorales, mais il n'y est cependant pas fait référence à la notion, pourtant déterminante, d'ordre utile.

Qu'ajoute la proposition de loi ?

Si les femmes doivent pouvoir figurer dans une certaine quotité sur les listes, encore faut-il, pour être élues, qu'elles s'y trouvent en place utile et d'une manière équilibrée sur l'ensemble de la liste. La même règle doit s'appliquer à la liste des suppléants. Afin de déterminer le concept d'ordre utile sur une liste, on peut se référer au nombre de mandats obtenus par la liste lors des dernières élections.

En outre, le premier candidat effectif et le premier suppléant doivent être de sexe différent. Cette règle permettrait au premier suppléant, de sexe différent du premier effectif, d'accéder à un mandat après cessation des fonctions du titulaire.

Femmes et Paix

En organisant un colloque « Algérie: la fin du cauchemar...? » (Palais des Congrès à Bruxelles le 31 octobre 1997), le CFFB a voulu avant tout, par solidarité avec les femmes algériennes, faire entendre la voix de la société civile d'une nation outrageusement meurtrie. La toute récente actualité ne pouvait que nous donner raison.

Comment aider l'Algérie à retrouver la paix, la liberté et la démocratie? De nombreux obstacles se présentent. Le refus du pouvoir algérien d'accepter toute forme de solidarité internationale, l'attitude des pays occidentaux qui privilégient leurs intérêts écono-

Vrouwen en besluitvorming in de politiek

Tegenover de aangesloten verenigingen heeft de Raad de verbintenis opgenomen om druk te blijven uitoefenen op de politieke partijen en op het Parlement ten einde een zodanige wijziging van het verkiezingsstelsel tot stand te brengen dat er genoeg vrouwelijke kandidaten komen op de kandidatenlijsten bij gemeenteraadsverkiezingen, parlementsverkiezingen en Europese verkiezingen en de vrouwen verhoudingsgewijs evenveel verkiesbare plaatsen bekleden als mannen.

In het kader daarvan heeft senator Lizin c.s. in de Senaat een wetsvoorstel ingediend tot bevordering van de gelijke kansen voor vrouwen en mannen bij de verkiezingen door rekening te houden met het begrip verkiesbare plaats.

In artikel 117bis van het Kieswetboek (ingevoegd door de wet van 24 mei 1994) wordt voor het eerst gewerkt met *quota*. Dat draagt ongetwijfeld bij tot een evenwichtiger verdeling van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen. Doch er wordt niet verwezen naar het evenwel doorslaggevende begrip « verkiesbare plaats ».

Wat voegt het wetsvoorstel toe ?

Vrouwen kunnen weliswaar een aantal plaatsen op de lijsten opeisen doch om verkozen te worden is het ook nodig dat zij op verkiesbare plaatsen terechtkomen en kunnen rekenen op een evenwichtige verdeling van vrouwen en mannen op de lijst. Die regel moet ook gelden voor de opvolgers. Om de verkiesbare plaatsen op een lijst te bepalen, kan men verwijzen naar het aantal verkozenen op de lijst die werd ingediend voor de laatste verkiezingen.

Daarenboven moeten de eerste kandidaat en de eerste opvolger van een verschillend geslacht zijn. Door die regel kan de eerste opvolger die een ander geslacht heeft dan de eerste verkozenen, het mandaat van die eerste verkozenen overnemen wanneer diens mandaat vrijkomt.

Vrouwen en Vrede

Door de organisatie van een colloquium « Algérie: la fin du cauchemar ...? » (Congrespaleis te Brussel op 31 oktober 1997) heeft de CFFB uit solidariteit met de Algerijnse vrouwen vooral de stem willen laten horen van het middenveld van een wel zeer zwaar getekende natie. De jongste actualiteit kan ons daarin alleen maar gelijk geven.

Hoe kunnen wij Algerije helpen opnieuw de weg te vinden naar vrede, vrijheid en democratie? Daarbij zijn heel wat moeilijkheden te overwinnen. Zo weigert de Algerijnse overheid elke vorm van internationale solidariteit, is er de houding van de Westerse

miques et enfin le morcellement des forces démocratiques algériennes, incapables à ce jour de constituer une force à même d'imposer un véritable processus démocratique.

Malgré ces obstacles, le Conseil veut, ici en Belgique, faire pression sur notre gouvernement et sur les institutions européennes pour qu'elles amènent le pouvoir algérien à faire le choix démocratique, dans la transparence et sans compromis avec les islamistes. Un autre champ de solidarité est d'obtenir l'ouverture des conditions d'entrée pour les Algériens et Algériennes qui souhaitent venir dans notre pays pendant une durée limitée pour échapper aux menaces islamistes.

Femmes migrantes en Belgique

À l'initiative de la commission Immigration, cinq colloques ont été organisés par le CFFB, entre les mois de février et octobre 1997.

Qu'il s'agisse des problèmes liés au séjour et au travail, à la santé et à la vie familiale, à la prostitution et au trafic des êtres humains, au droit de vote et à la citoyenneté, ... un large temps de parole et d'écoute a été offert à celles qui vivent au quotidien des situations souvent difficiles, privées d'une reconnaissance élémentaire, non seulement de par leur origine ethnique mais aussi parce que, de surcroît, elles sont ... femmes !

1. Étant donné toutes les discriminations dont sont les victimes les femmes migrantes ayant un statut d'étudiant et qui constituent des obstacles à leur promotion et à leur insertion sociale et professionnelle;
2. Étant donné le lien de dépendance administrative vis-à-vis de leur mari et l'absence de toute autonomie;
3. Étant donné leur non-accès au travail déclaré et leur présence réelle sur le marché de l'emploi;
4. Étant donné qu'avec l'application de la loi Vande Lanotte, notamment l'article 61, par. 2 et 3, de la modification de la loi du 15 décembre 1980, beaucoup de femmes migrantes basculent dans l'illégalité;
5. Étant donné que dans cette situation d'illégalité, certaines deviennent des proies faciles pour les proxénètes ou autres exploiters;
6. Étant donné qu'avec cette même loi, lorsqu'elles sont confrontées aux problèmes de survie, elles ne peuvent prétendre à aucune aide;

Le CFFB propose

— qu'il soit reconnu aux femmes migrantes un statut administratif et juridique autonome;

landen die hun economische belangen veilig stellen en versnippering van de Algerijnse democratische krachten die tot op heden niet in staat zijn hun krachten te bundelen en een waarachtig democratisch proces op gang te brengen.

Ondanks die hinderpalen, wil de Raad hier in België druk uitoefenen op onze regering en op de Europese instellingen om de Algerijnse overheid ertoe te brengen te kiezen voor democratie, in alle doorzichtigheid en zonder compromissen te sluiten met de islamitische fundamentalisten. Een andere solidariteitsstrategie beoogt het verkrijgen van een soepelere toegang tot ons grondgebied voor Algerijnen die zich hier gedurende enige tijd willen vestigen om te ontsnappen aan de islamitische dreiging.

Migrantenvrouwen in België

Op initiatief van de commissie Immigratie heeft het CFFB tussen februari en oktober 1997 vijf colloquia georganiseerd.

Vrouwen die dagelijks in moeilijke omstandigheden moeten leven en niet kunnen rekenen op een elementaire vorm van erkenning, niet alleen wegens hun etnische afkomst maar ook omdat zij vrouw zijn, kregen ruimschoots de gelegenheid het woord te voeren en gehoord te worden, ongeacht of het nu ging om problemen die verband houden met arbeid en verblijf, gezondheid en gezinsleven, prostitutie en mensenhandel, stemrecht en burgerschap, ...

1. Overwegende dat migrantenvrouwen met een studentenstatuut het slachtoffer zijn van discriminaties die hun gelijkstelling en hun inschakeling in het sociaal en beroepsleven bemoeilijken;
2. Overwegende dat die vrouwen administratief afhankelijk zijn van hun echtgenoot en elke autonomie ontberen;
3. Overwegende dat zij geen toegang hebben tot het normale arbeidscircuit hoewel zij reëel aanwezig zijn op de arbeidsmarkt;
4. Overwegende dat veel migrantenvrouwen in de illegaliteit dreigen terecht te komen door de toepassing van de wet-Vande Lanotte en inzonderheid van artikel 61, §§ 2 en 3, van de gewijzigde wet van 15 december 1980;
5. Overwegende dat die illegale toestand waarin zij verkeren, hen tot een gemakkelijke prooi maakt voor pooiers of andere uitbuiters;
6. Overwegende dat zij als gevolg van diezelfde wet op geen enkele tegemoetkoming kunnen rekenen wanneer zij geconfronteerd worden met overlevingsproblemen;

Stelt de CFFB voor

— migrantenvrouwen een autonoom administratief en juridisch statuut toe te kennen.

— que les demandes de séjour à titre humanitaire (article 9, alinéa 3), soient traitées au regard des critères objectifs tels que proposés par le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme;

— que l'on puisse tenir compte de la situation particulière des femmes migrantes qui sont venues dans le cadre du regroupement familial et qui sont séparées de leur mari et donc se retrouvent sans statut;

— que l'on puisse faciliter l'octroi d'un permis de travail aux femmes ayant un statut d'étudiant afin qu'elles échappent à l'exploitation qui se fait dans l'ombre;

— que l'on puisse intégrer les femmes migrantes dans les Commissions consultatives lorsque l'on traite des questions qui les concernent.

Enfin, quant aux revendications globales concernant les femmes migrantes en séjour illégal, quel que soit leur statut de départ, le CFFB appuie avec force les propositions de régularisation du Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme.

EN CONCLUSION

Le Conseil continuera à l'avenir, à travailler sur les différents thèmes de la plate-forme d'action.

— Dans le cadre de l'exclusion :

L'actualité nous donne trop régulièrement les chiffres du chômage et son corollaire inqualifiable qu'est l'exclusion: pour trop de femmes exclues du chômage, cela signifie la perte totale du droit au travail et le retour à la sphère familiale.

— Dans le cadre de la violence :

Les derniers événements d'une commune de Bruxelles-Capitale nous ont cruellement rappelé que des femmes se prostituent.

La prostitution est pour le Conseil une activité de commercialisation indigne du corps humain et, à ce titre, elle ne peut donc être ni réglementée ni acceptée.

La lutte contre la traite des êtres humains doit être intensifiée. Le Conseil ne souhaite pas que soit donné un statut aux prostituées, mais que la loi soit appliquée de manière systématique par les différents services de police.

— Dans le cadre de l'immigration, le Conseil exige un meilleur accueil, des droits égaux face à la recherche d'emploi, où les discriminations restent criantes.

III. ÉCHANGE DE VUES

Le rapport à l'examen est le seul reçu par le Parlement cette année. La présidente espère que le rapport

— de verblijfsaanvragen op humanitaire gronden (artikel 9, derde lid) te behandelen met inachtneming van de objectieve criteria die zijn voorgesteld door het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding;

— rekening te houden met de buitengewone toestand van migrantenvrouwen die naar hier gekomen zijn in het kader van de gezinshereniging en die van hun man gescheiden zijn en dus geen statuut hebben;

— het verlenen van een arbeidsvergunning aan vrouwen met een studentenstatuut te vergemakkelijken zodat zij niet langer het slachtoffer zijn van verborgen gehouden uitbuitingspraktijken;

— migrantenvrouwen op te nemen in adviescommissies wanneer problemen behandeld worden die op hen betrekking hebben.

Wat betreft tenslotte de algemene eisen betreffende migrantenvrouwen die illegaal in ons land verblijven, wat ook hun oorspronkelijk statuut moge zijn, steunt de CFFB krachtadig de regularisatievoorstellen van het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding.

BESLUIT

De Raad zal ook in de toekomst blijven werken rond de verschillende thema's van het actieplan.

— De uitsluiting :

De media berichten al te vaak over de werkloosheidscijfers en wat daarmee samenhangt namelijk de uitsluiting: voor al te veel vrouwen die van de werkloosheidsregeling worden uitgesloten, betekent dit het totale verlies van het recht op arbeid en de terugkeer naar de gezinssfeer.

— Het geweld :

De jongste gebeurtenissen in een van de Brusselse gemeenen hebben ons op een wrede wijze herinnerd aan de prostitutie van vrouwen.

De prostitutie is voor de Raad een onwaardige commercialisering van het menselijk lichaam en kan als dusdanig niet worden geregeld, noch aanvaard.

De strijd tegen de mensenhandel moet dus worden opgevoerd. De Raad wil niet dat prostituees een statuut krijgen maar wel dat de wet door de verschillende politiediensten systematisch wordt toegepast.

— In het kader van de immigratie eist de Raad een betere opvang en gelijke rechten bij het zoeken naar werk, een terrein waar de discriminaties schrijnend blijven.

III. GEDACHTEWISSELING

Het rapport dat ter bespreking voorligt is het enige rapport dat het Parlement dit jaar heeft ontvangen.

complet du gouvernement pourra être discuté lors de la prochaine session.

En réponse au souhait de la présidente, la ministre chargée de la politique d'Égalité des chances précise qu'elle a demandé aux différents ministres un rapport sur ce qu'ils avaient fait dans le domaine de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Certains y ont déjà répondu de manière étendue, d'autres par simple lettre. Elle va exposer ce qu'ils ont répondu.

Après avoir félicité la ministre chargée de la politique d'Égalité des chances pour tout le travail accompli, une membre du comité d'avis lance deux pistes de réflexion. La première concerne la notion de cohabitant à travers les systèmes de sécurité sociale et d'aide sociale. Il est évident que cette notion est une source de discrimination pour les femmes et même qu'à travers le système d'aide sociale, elle contribue à une certaine féminisation de la pauvreté. Certes le point se heurte immédiatement à des problèmes budgétaires. Néanmoins, la membre souhaiterait que l'on continue à demander des statistiques sur les discriminations dont seraient victimes les femmes à travers cette notion de cohabitant. Elle fait d'ailleurs référence à une proposition de résolution discutée précédemment au sein du comité et dans laquelle il y avait une demande de statistiques. Cet aspect ne doit donc pas être négligé dans l'analyse des problèmes d'inégalité.

En second lieu, la membre s'adresse à la ministre pour savoir où en est la discussion sur la décision politique concernant les quotas et sur la question de l'ordre utile dans les listes électorales. La question est-elle revenue à l'ordre du jour du gouvernement ?

Une membre félicite également pour leur travail la ministre en charge de la politique d'Égalité des chances, ainsi que les intervenantes présentes, et constate que la Belgique peut être fière d'un bon nombre de réalisations. Il faut sans doute attribuer cela au fait que nous connaissons en Belgique une solide tradition de mouvements féminins. Néanmoins, lorsqu'on les écoute, qu'on entend leurs programmes et les exigences qu'ils ont encore, il est utile de se demander quelle sera encore à l'avenir la position de ces mouvements de femmes dans la société. Venant elle-même d'un mouvement de femmes, la membre s'est toujours demandé si, en stimulant ces mouvements féminins, les femmes ne se faisaient pas du tort à elles-mêmes, en se positionnant de manière trop distincte. En intervenant toujours de cette façon pour obtenir quelque chose, les mouvements féminins prennent une position particulière tandis que, de ce fait, l'image générale de la cohabitation hommes-femmes est précisément reléguée au second plan. C'est pourquoi la membre estime utile de s'interroger sur le rôle à jouer

De voorzitter spreekt de hoop uit dat het rapport van de hele regering tijdens de volgende zitting behandeld kan worden.

Als antwoord hierop wijst de minister belast met het beleid van Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen erop dat zij de verschillende ministers om een rapport heeft gevraagd over wat ze bereikt hebben op het stuk van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Een aantal onder hen heeft daar uitvoerig op geantwoord, anderen hebben een briefje gestuurd. De minister deelt mee hun antwoord te willen toelichten.

Een lid van het adviescomité feliciteert de minister belast met het beleid van Gelijke Kansen met al wat ze heeft gerealiseerd en stelt twee denksporen voor. Het eerste betreft het begrip «samenwonende» in het kader van de sociale zekerheid en de maatschappelijke hulpverlening. Duidelijk is dat dit begrip tot discriminatie van vrouwen leidt en mede bijdraagt tot «vervrouwelijking van de armoede», ook al functioneert de regeling van de maatschappelijke hulpverlening. Zeker is dat dit punt onmiddellijk op budgettaire moeilijkheden stoot. Niettemin vraagt het lid dat men statistieken blijft opvragen over vormen van discriminatie waarvan vrouwen het slachtoffer worden via het begrip «samenwonende». Ze verwijst overigens naar een voorstel van resolutie dat onlangs in het adviescomité ter sprake is gekomen en dat om statistieken vraagt. Bij het onderzoek van problemen van ongelijkheid mag men dit aspect dus niet over het hoofd zien.

Voor het tweede punt, vraagt het lid aan de minister hoever de bespreking over de politieke besluitvorming inzake de quota is gevorderd alsook hoe het staat met de kwestie van de verkiesbare plaatsen op kandidatenlijsten. Heeft de regering dit discussiepunt opnieuw op haar agenda geplaatst ?

Ook een ander lid feliciteert de minister belast met het beleid van Gelijke Kansen alsook de vorige spreeksters en stelt vast dat ons land prat kan gaan op tal van realisaties. Dat is ongetwijfeld toe te schrijven aan het feit dat België kan bogen op een solide traditie van vrouwenbewegingen. Wanneer men echter de vrouwenverenigingen aan het werk ziet en hun programmapunten en eisenpakketten thans bekijkt, is het zeer de vraag welke rol deze verenigingen in de maatschappij nog zullen spelen. Aangezien ze zelf uit de vrouwenbeweging stamt, heeft het lid zich altijd afgevraagd of men door de werking van deze verenigingen te bevorderen, hen geen nadeel berokkent omdat deze zich al te zeer willen profileren. Door steeds op dezelfde manier op te komen voor hun eisen, verdwijnt het algemeen gangbaar beeld van het samenleven van mannen en vrouwen al te zeer naar de achtergrond. Het lid verklaart het daarom raadzaam te vinden zich te bevragen over de rol die vrouwenverenigingen in de toekomst moeten spelen in alle omstandigheden waar het samenleven van mannen en

à l'avenir par les groupements féminins dans toutes les situations de cohabitation hommes-femmes, et voir notamment quelle sorte de catalyseurs ils peuvent encore être.

Par ailleurs, la membre est d'accord avec le maintien d'une politique spécifique à côté du *mainstreaming*. On entend souvent dire qu'il faut adopter de nouvelles lignes de démarcation dans la société. Là où dans le passé, il semblait naturel, pour toute une série de questions, de considérer la distinction hommes-femmes comme la cause et parfois la solution d'un problème, on invoque aujourd'hui un problème de revenus, une situation familiale, une question de qualifications ... Mais ce sont précisément tous des facteurs qui touchent les femmes. En déplaçant la ligne de démarcation au profit d'autres thèmes, on déplace le problème dans un cadre social élargi. D'autre part, cela rompt la discussion car, dans la nouvelle démarcation proposée, des hommes se retrouvent de l'un et l'autre côté de la frontière. Et d'autre part, surtout, cela fait disparaître l'attention spécifique qu'on portait à la thématique des femmes.

La membre s'interroge sur la meilleure des deux stratégies. Elle remarque en tout cas que, dans le passé, toutes les fois qu'on mettait un sujet à l'ordre du jour comme un thème spécifiquement féminin, il fallait longtemps avant d'obtenir des résultats. Par contre, lorsqu'on parvenait à présenter ce thème comme général, la solution arrivait beaucoup plus vite. Il est donc difficile de dire laquelle des deux stratégies, du *mainstreaming* ou de l'approche spécifique, est la meilleure. Sans doute, la combinaison des deux est-elle une solution, mais en tout état de cause, il faut être attentif à cette question.

Enfin, la membre souhaiterait que l'on soit particulièrement attentif, dans le futur, à deux points. Le premier concerne l'individualisation des droits en matière de sécurité sociale. Le second est à l'intersection des thèmes «femmes et travail» et «femmes et prise de décision» et vise la combinaison entre l'engagement social d'une part et la politique d'autre part. Comment combiner, par exemple, l'exercice d'un mandat communal et la vie de famille?

Une sénatrice revient sur le *mainstreaming*. Elle estime qu'il s'agit d'un terme horrible. La plupart des gens ne le comprennent pas, ou s'ils le comprennent, ils l'utilisent mal. Elle préfère donc parler de politique intégrée. Cela signifie que dans les autres politiques, la préoccupation des femmes doit être présente, qu'il subsiste néanmoins une politique spécifique, et que la ministre en charge de la politique d'Égalité des chances doit être une espèce de chien de garde à l'égard de ses collègues et du gouvernement. Le terme *mainstreaming* ne doit donc pas être employé s'il n'est pas nécessaire.

vrouwen centraal staat en na te gaan welk soort katalysator zij nog kunnen zijn.

Overigens verklaart het lid het eens te zijn met het behoud van een specifiek beleid naast de *mainstreaming*. Vaak hoort men opperen dat er in de maatschappij nieuwe lijnen uitgetekend moeten worden. In het verleden leek het haast evident dat men voor tal van aangelegenheden het onderscheid tussen man en vrouw beschouwde als de oorzaak en in bepaalde gevallen de oplossing van een probleem. Thans heeft men het veel meer over het probleem van de inkomsten, de gezinstoestand, de kwalificaties, ... Dat zijn echter allemaal factoren die vrouwen treffen. Door de bakens te verzetten ten gunste van andere thema's brengt men het probleem ook onder in een ruimer maatschappelijk kader. Enerzijds bemoeilijkt dat de discussie want met de nieuwe voorgestelde krijtlijnen bevinden de mannen zich aan beide zijden van de grens. Anderzijds verdwijnt zo de specifieke aandacht die men traditioneel besteedt aan vrouwenthematiek.

Het lid vraagt zich af welke van beide strategieën de beste is. Zij merkt op dat telkens wanneer men in het verleden dit thema als een specifiek vrouwentema op de agenda heeft geplaatst, er hoe dan ook heel wat tijd verliep vóór men tot resultaten kwam. Slaagde men er daarentegen in het thema als van algemeen belang voor te stellen, dan liet de oplossing niet zo lang op zich wachten. Het is dus moeilijk te zeggen welke van beide strategieën (*mainstreaming* of specifieke aanpak) de voorkeur wegdraagt. Ongetwijfeld biedt een samengaan van deze twee mogelijkheden een oplossing doch men mag deze kwestie zeker niet uit het oog verliezen.

Tot slot vraagt het lid dat men in de toekomst bijzondere aandacht besteedt aan twee punten. Het eerste betreft de individualisering van de rechten inzake sociale zekerheid. Het tweede ligt op het kruispunt van het thema «vrouwen en arbeid» en «vrouwen en besluitvorming». Het handelt over het samengaan van sociaal engagement enerzijds en politiek engagement anderzijds. Hoe kan men bijvoorbeeld het uitvoeren van een mandaat in de gemeenteraad doen samenvallen met het gezinsleven?

Een senator komt terug op het begrip *mainstreaming*. Volgens haar is dat een weerszinwekkende term. Het merendeel van de mensen begrijpt dat woord niet en zij die het wel begrijpen, gebruiken het te pas en te onpas. Haar voorkeur gaat uit naar het begrip «geïntegreerd beleid». Dat betekent concreet dat ook in de andere onderdelen van het beleid de aandacht voor vrouwen aanwezig moet zijn, maar dat er niettemin een specifiek beleid blijft bestaan en dat de minister belast met de Gelijke Kansen in zekere zin de rol van cerberus speelt tegenover haar collega's en de regering. Men kan de term *mainstreaming* beter niet gebruiken als dat niet nodig blijkt.

La sénatrice aborde un autre point du rapport, que la ministre a commenté en premier lieu, à savoir le travail de nuit. Elle rappelle que cette législation n'est pas vraiment un acquis positif pour les femmes et n'a pas été bien perçue par les mouvements de femmes. Certes, c'est un traitement égal des hommes et des femmes, mais c'est un nivellement par le bas. La sénatrice tient à souligner qu'elle a eu du mal à accepter cette loi, de même que d'autres membres de son parti et beaucoup d'autres gens qu'elle côtoie.

En ce qui concerne la loi sur la représentation des femmes au sein des organes consultatifs fédéraux, la sénatrice signale qu'elle a entendu dire, sur le terrain, qu'on essaie de satisfaire aux exigences de la loi, ce qui est positif, mais que cela a pour conséquence qu'un certain nombre de femmes dans certains secteurs sont submergées de demandes et qu'elles ont du mal à tenir le coup.

Dans des secteurs à prédominance masculine, des femmes sont parachutées dans les organes consultatifs où elle siègent à contrecœur, et cela les empêche en outre de faire encore leur travail. La sénatrice mentionne cela, non pas pour qu'on modifie la loi, mais pour qu'on examine cela aussi dans l'évaluation que la ministre est en train de faire réaliser.

La sénatrice estime que la ministre a mis l'accent à juste titre sur la réintégration des femmes sur le marché du travail, qui demeure un très gros problème pour beaucoup de femmes. Mais elle constate qu'il y a peut-être à la base une part de responsabilité de la ministre. En effet, ce sont souvent les femmes qui se voient suspendre le bénéfice des allocations de chômage, pour des raisons de chômage de longue durée, etc. Or, l'on constate en pratique que cette exclusion est à la base des difficultés rencontrées pour réintégrer le marché du travail: elles sont exclues, elles entrent dans un autre circuit, elles ne peuvent plus jamais se réinsérer dans certains circuits de travail. Ces difficultés sont donc une conséquence de la politique menée par la ministre qui se montre en ce domaine très sévère vis-à-vis des femmes.

La sénatrice pose une question relative aux actions positives auprès de l'autorité. Elle ne connaît pas bien la situation au niveau fédéral où il y a plusieurs fonctionnaires chargés de l'égalité des chances. Du côté flamand, il y a un seul fonctionnaire chargé de l'émancipation. Elle a l'impression dès lors qu'au niveau flamand, les choses sont plus visibles, parce qu'on ne travaille qu'avec un seul fonctionnaire qui rassemble les choses au niveau du directeur général, alors qu'au niveau fédéral, cela fonctionne plus par services, et par conséquent de façon moins publique. Elle se demande s'il y a au niveau fédéral un fonctionnaire de l'émancipation qui prend les choses autant à cœur, et si c'est le cas, s'il ne faudrait pas du moins faire davantage de publicité autour de ces choses.

De senator snijdt een ander punt van het rapport aan dat de minister als eerste heeft behandeld, te weten de nachtarbeid. Zij herinnert eraan dat de betrokken wetgeving niet echt een pluspunt is voor vrouwen en niet goed is onthaald door de vrouwenverenigingen. Het komt weliswaar neer op gelijke behandeling van mannen en vrouwen maar de gelijkstelling is een achteruitgang. De senator benadrukt dat zij deze wet met tegenzin heeft goedgekeurd en dat zulks eveneens geldt voor de andere partijleden en tal van personen uit haar omgeving.

Wat betreft de wet op de vertegenwoordiging van vrouwen in federale raadgevende organen, deelt de senator mee dat men weliswaar poogt aan de wettelijke eisen te voldoen, wat een pluspunt is, doch dat als gevolg daarvan een aantal vrouwen in bepaalde sectoren overspoeld worden met aanvragen die zij moeilijk aankunnen.

In sectoren waar de mannen de meerderheid vormen, worden er zo vrouwen gebombardeerd tot lid van raadgevende organen, waarvan ze met tegenzin deel uitmaken. Dat belet hen bovendien hun eigenlijk werk te doen. De senator haalt dat alles aan niet om een wetswijziging uit te lokken maar wel om ook aan dit punt aandacht te besteden bij de evaluatie die de minister thans laat uitvoeren.

Volgens de senator heeft de minister terecht de nadruk gelegd op de wederintreding van vrouwen op de arbeidsmarkt wat voor veel vrouwen een zeer ernstig probleem blijft. Zij stelt evenwel vast dat de minister daarvoor wellicht gedeeltelijk verantwoordelijk is. Het is immers zo dat vooral vrouwen vaak hun werkloosheidsuitkering verliezen omdat zij te lang werkloos blijven, enz. De praktijk wijst evenwel uit dat deze uitsluiting moeilijkheden meebrengt om opnieuw op de arbeidsmarkt te komen: vrouwen worden uitgesloten, komen bij een ander circuit terecht, en komen nooit meer in aanmerking voor het reguliere circuit. Deze moeilijkheden zijn dus toe te schrijven aan het beleid van de minister, die op dat punt uiterst streng is tegenover vrouwen.

Vervolgens stelt de senator een vraag over de positieve acties bij de overheid. Zij verklaart niet zoveel af te weten van de toestand in de federale besturen, waar verscheidene ambtenaren belast zijn met de gelijke kansen. Bij de Vlamingen is er één ambtenaar belast met emancipatie. De senator heeft de indruk dat bij de Vlamingen alles duidelijker is omdat er één ambtenaar is die alle zaken bijeenbrengt op het niveau van de directeur-generaal, terwijl men op het federale vlak veeleer per dienst werkt zodat de resultaten ook minder in de openbaarheid komen. Voor haar is het de vraag of er op het federale niveau ook niet één emancipatie-ambtenaar moet komen die de zaken evenzeer ter harte neemt en zo ja, of men daarrond niet meer opening van zaken moet geven.

En ce qui concerne le travail à temps partiel, la sénatrice déplore que ce soit encore trop une affaire de femmes. Il faut entreprendre des actions pour sensibiliser les hommes au travail à temps partiel. Si l'on s'oriente vers la réduction du temps de travail — même si c'est là une question encore différente du temps partiel —, il faut nécessairement mener une politique afin d'associer davantage les hommes à cette problématique.

La sénatrice note une autre lacune dans le chapitre «Femmes et pauvreté». Elle signale qu'à l'heure actuelle, la recherche scientifique conteste en partie l'idée d'une féminisation de la pauvreté. Ce qu'elle constate en tout cas, c'est que les hommes tombent dans la pauvreté quand ils perdent leur travail, et les femmes quand elles perdent leur mari. Il y a actuellement des femmes isolées, avec des enfants, qui vivent dans des situations très pénibles et il faudrait quand même faire quelque chose au niveau politique.

Enfin, la sénatrice pose à la ministre deux questions. Elle demande d'abord de combien de personnel elle dispose pour la politique spécifique d'égalité des chances. Elle souhaite ensuite connaître la date de la journée d'études sur les femmes et le pouvoir, afin d'éviter que la journée que la Communauté flamande envisage également de mettre sur pied n'ait lieu au même moment.

Une autre sénatrice exprime sa satisfaction sur le rapport, dans lequel on reconnaît beaucoup de réalisations. Parmi les points qui ont été commentés, elle épingle le concours de rédaction qui était, selon elle, une très bonne initiative. Elle a lu les rédactions des gagnants et elles étaient vraiment bonnes.

Néanmoins, elle souhaiterait mettre en garde contre l'énorme différence qui existe en matière de politique d'égalité des chances, entre les niveaux fédéral ou régional, d'une part, et le niveau local, d'autre part. Elle donne l'exemple du Conseil communal de sa commune, auquel elle a proposé que tout jury pour le recrutement et la promotion du personnel soit composé d'un tiers de femmes. Le vote a eu lieu sur la proposition et le rapport dont elle découle, et ce rapport a été rejeté. Cela montre que la préoccupation de l'égalité des chances n'a pas encore percé au sein des conseils locaux. Lorsqu'on provoque une discussion, il y a de quoi se demander dans quel monde, à quelle époque l'on vit: en fait, à une époque où la femme peut tout juste écouter et se taire.

La sénatrice fait ensuite une réflexion sur la notion de «gender»: ce concept est tellement inconnu de la population qu'elle se demande s'il ne serait pas indiqué d'organiser une campagne sur le thème, à l'instar de la campagne sur l'euro. C'est une campagne très simple, mais c'est surtout un moyen de lancer un mot dans toute une communauté.

De senator verklaart te betreuren dat nog teveel vrouwen deeltijdarbeid verrichten. Er behoren initiatieven te komen om ook mannen aan te moedigen deeltijdarbeid te verrichten. Indien men naar werktijdverkorting gaat, ook al is dat nog wat anders dan deeltijdarbeid, behoort men een beleid te voeren om de mannen nauwer bij dat probleem te betrekken.

De senator zegt een andere lacune vast te stellen in het hoofdstuk «Vrouwen en Armoede». Zij zegt dat wetenschappelijk onderzoek thans uitwijst dat een verarming van de vrouwen niet volledig klopt. Zij stelt vast dat de mannen in armoede belanden wanneer zij hun baan verliezen en vrouwen wanneer zij hun echtgenoot verliezen. Thans zijn er alleenstaande vrouwen met kinderen die in uiterst moeilijke omstandigheden leven. Er moet dus dringend iets gebeuren op het politieke vlak.

Tot slot stelt de senator twee vragen aan de minister. In de eerste plaats wil zij vernemen over hoeveel personeelsleden de minister beschikt om haar specifieke beleid van gelijke kansen uit te voeren. Vervolgens wil zij weten wanneer de studiedag over vrouwen en macht plaatsheeft om te voorkomen dat die samenvalt met de dag die ook de Vlaamse Gemeenschap wil organiseren.

Een andere senator verheugt zich over het verslag waarin veel van de verwezenlijkingen te herkennen zijn. Van de punten die zijn toegelicht, onthoudt zij de opstelwedstrijd die volgens haar een zeer goed initiatief was. De opstellen van de winnaars waren werkelijk «goed om te lezen».

Niettemin zou zij willen waarschuwen voor het enorme verschil op het gebied van gelijkheidsbeleid tussen het federale of het gewestelijke niveau enerzijds en het lokale niveau anderzijds. Zij heeft bijvoorbeeld aan de gemeenteraad van haar gemeente voorgesteld dat elke examencommissie voor de werving en de bevordering van personeel voor een derde zou zij samengesteld uit vrouwen. Er is een stemming gehouden over het voorstel en over het verslag waaruit het is voortgevloeid doch dit verslag is verworpen. Dit toont aan dat het gelijkheidsbeleid nog geen aandachtspunt is van lokale besturen. Men kan wel een debat houden, maar daarbij kan men zich terecht afvragen in welke wereld en in welk tijdperk we leven: een tijdperk waarin de vrouw mag luisteren op voorwaarde dat ze haar mond houdt.

De senator maakt vervolgens enkele opmerkingen over het begrip gender: dit is zo onbekend bij de bevolking dat zij zich afvraagt of het niet wenselijk zou zijn een campagne te organiseren over het thema naar het voorbeeld van de campagne over de euro. Dat is een heel eenvoudige campagne maar het is in eerste instantie een middel om de samenleving vertrouwd te maken met een woord.

En ce qui concerne la *mainstreaming*, la sénatrice donne l'exemple du plan du secrétaire d'État chargé de la Coopération au développement dans lequel il dit que l'approche de genre se retrouve partout, alors qu'en fin de compte, cette notion n'apparaît pratiquement nulle part. Mais beaucoup peuvent ainsi s'abriter derrière cette notion de «*mainstreaming*». C'est pourquoi, dans l'état actuel des choses, il est important de conserver aussi l'approche spécifique.

Enfin, la sénatrice en revient à ce qu'a dit Mme Van Vaerenbergh sur la nécessité, lorsqu'on conclut des conventions internationales, d'y inclure aussi, à côté des droits de l'homme, les droits de la femme.

La présidente formule quelques remarques complémentaires. En ce qui concerne une politique intégrée, elle partage l'opinion des autres sénatrices. Quant à la façon de s'y prendre, elle pense que le moment est venu de chercher une méthodologie afin de donner forme à cette politique intégrée, de la structurer. Qu'on le veuille ou non, on est confronté à une réalité européenne qui impose la politique de «*mainstreaming*». Il s'agit aussi d'un complément à la politique spécifique. Si l'on veut manier ces concepts correctement, éviter que les deux politiques ne se diluent l'une l'autre, il faut rechercher une bonne méthodologie, un bon instrument pour donner forme à la politique intégrée par rapport à la politique spécifique.

Une proposition a été faite récemment pour dispenser une formation à la sexo-spécificité aux chefs de cabinets ministériels. Cela semble un pas élémentaire pour les fonctionnaires supérieurs au sein des ministères et du Parlement.

Sur le plan des réalisations législatives, la présidente approuve l'initiative législative de la ministre en matière d'égalité de traitement, de même que le droit d'action des associations de femmes. Les modalités de ce droit devront encore être négociées, mais le moment de l'initiative en question est bien choisi.

En ce qui concerne la participation des femmes dans les organes consultatifs, et, plus généralement, la prise de décision, la présidente remarque que la ministre semblait très critique à l'égard de la possibilité d'obtenir des dérogations. Elle se demande en outre si c'est tenable à long terme pour la ministre chargée de la politique d'Égalité des chances de juger cela car cela nécessite entre autres toute une administration. Par ailleurs, la présidente se demande aussi si le moment n'est pas opportun pour étendre la règle aux organes de gestion, éventuellement à titre expérimental lors d'une première phase, en sélectionnant de manière symbolique des départements. Elle rejoint ainsi la problématique de la prise de décision en général : il ne faut pas oublier qu'une recommandation européenne sur les femmes et la prise de décision nous impose la présentation d'un rapport général l'année prochaine.

Wat de *mainstreaming* betreft, verwijst de senator naar het plan van de staatssecretaris voor Ontwikkelingssamenwerking waaring gezegd wordt dat de genderbenadering overal terug te vinden is terwijl er eigenlijk nagenoeg nergens sprake van is. Velen kunnen zich op die manier verschuilen achter het begrip *mainstreaming*. Daarom is het in de huidige stand van zaken belangrijk ook de specifieke benadering te behouden.

Ten slotte komt de senator terug op wat mevrouw Van Vaerenbergh gezegd heeft over de noodzaak om bij het sluiten van internationale verdragen naast de mensenrechten ook de vrouwenrechten te vermelden.

De voorzitter formuleert enkele aanvullende opmerkingen. Wat het geïntegreerd beleid betreft, deelt zij de mening van de andere senatoren. Wat de werkwijze betreft, is zij van mening dat het ogenblik is aangebroken om een methodologie te zoeken teneinde vorm te geven aan dit geïntegreerd beleid en het te structureren. Men wordt willens nillens geconfronteerd met een Europese realiteit die de *mainstreaming* oplegt. Het gaat ook om een aanvulling op het specifieke beleid. Indien men die begrippen correct wil hanteren en een verwatering van beide beleidstrategieën wil voorkomen, moet gezocht worden naar een goede methodologie, een goed instrument om het geïntegreerd beleid vorm te geven ten opzichte van het specifieke beleid.

Recent is een voorstel gedaan om aan de kabinetshoofden een opleiding te geven over de man-vrouwproblematiek. Dit lijkt een elementaire stap voor de hogere ambtenaren in de ministeries en bij het Parlement.

Op het gebied van de wetgeving, keurt de voorzitter het wetgevend initiatief van de minister inzake gelijk loon voor gelijk werk goed evenals het recht voor de vrouwenverenigingen om in rechte op te treden. Over de nadere regeling van dit recht moet nog worden onderhandeld maar het ogenblik waarop het initiatief genomen wordt, is goed gekozen.

Wat de vertegenwoordiging van vrouwen in de adviesorganen betreft en meer algemeen hun betrokkenheid bij de besluitvorming, merkt de voorzitter op dat de minister zeer kritisch leek te staan ten opzichte van de mogelijkheid om afwijkingen te verkrijgen. Zij vraagt zich daarenboven af of de minister belast met het gelijkheidsbeleid deze zaak op lange termijn wel zal kunnen blijven volgen, want zulks vergt onder meer een volledige administratie. De voorzitter vraagt zich daarenboven ook af of het ogenblik niet is aangebroken om de regel uit te breiden tot de beheersorganen, eventueel in de vorm van een experiment tijdens een eerste fase, waarbij op symbolische wijze departementen worden uitgekozen. Zij knoopt hiermee aan bij de problematiek van de besluitvorming in het algemeen: men mag niet uit het oog verliezen dat een Europese aanbeveling over

Parmi tous les instruments que l'on peut utiliser pour sensibiliser ou former, jusqu'à l'adoption de mesures structurelles, il sera bon, pour la rédaction du prochain rapport de la ministre chargée de la politique d'Égalité des chances, de tenir compte, dans le chapitre relatif à la prise de décision, de cette recommandation. Les textes européens déterminent de plus en plus la politique, qu'elle soit fédérale ou régionale.

En rapport avec le Traité d'Amsterdam, le Comité d'avis pour l'égalité des chances a aussi formulé une recommandation, mais elle a été trop tardive. Certes, le Comité en a retiré quelque chose, et de plus, la Belgique a été le seul pays à essayer au dernier moment de donner au Traité une dimension qu'il n'avait pas. Par conséquent, la présidente insiste pour que l'on agisse à temps pour la préparation du cinquième Programme d'action. Celui-ci soulève en effet beaucoup de points d'interrogation. Il apparaît notamment que certains États ont développé une stratégie afin de démontrer qu'une politique spécifique n'est plus nécessaire, vu le «mainstreaming». Elle propose que le Comité d'avis et le ministère accordent leurs violons en vue de la préparation du Conseil des ministres qui traitera de ce sujet. Ceci afin de maintenir le pilier «égalité» dans le cinquième Programme d'action.

La concertation entre les commissions parlementaires aura lieu au Portugal au mois d'octobre et la présidente demandera à la Commission que le point 5 relatif au Programme d'action soit mis à l'agenda et que les parlements nationaux mènent une stratégie coordonnée, mais cela vaut aussi pour le Conseil des femmes, et les Conseils d'égalité des chances de tous les pays. La Belgique pourrait y jouer le rôle de chef de file.

La présidente aborde un dernier thème, celui des femmes et la pauvreté. Vu les événements qui se sont passés à Bruxelles ces derniers mois, elle pense qu'il faudrait peut-être davantage reconnaître le rôle d'intégration que peuvent jouer les femmes immigrées, davantage engager le dialogue avec ces femmes et reconnaître leurs droits. Peut-être y a-t-il là une mission pour le Centre d'égalité des chances. Il serait bon de donner une première impulsion à ce mouvement avant la fin de la législature.

Après avoir remercié les associations de femmes, à travers leurs représentantes présentes, pour leur collaboration, la ministre réagit aux différentes interventions. Concernant la politique des autres ministres, la ministre a reçu une réponse de tous les membres du gouvernement, sauf un. Il est prévu dans la loi qu'il doit y avoir trois rapports distincts, à savoir celui de la ministre chargée de la politique d'Égalité des chances,

vrouwen en besluitvorming ons land verplicht volgend jaar een algemeen rapport voor te leggen. Onder de verschillende instrumenten die men kan gebruiken om mensen bewust te maken of op te leiden in afwachting dat werkelijk structurele maatregelen worden goedgekeurd, zou het goed zijn dat de minister belast met het gelijkkansenbeleid bij het opstellen van het volgende rapport in het hoofdstuk betreffende de besluitvorming rekening zou houden met die aanbeveling. De Europese teksten bepalen steeds meer het beleid, zowel het federale als het gewestelijke beleid.

In verband met het Verdrag van Amsterdam heeft het adviescomité voor gelijke kansen ook een aanbeveling geformuleerd, doch die is te laat gekomen. Het adviescomité heeft daaruit wel iets geleerd en daarenboven was België het enige land dat gepoogd heeft op het laatste ogenblik aan het Verdrag een dimensie te geven dat het nog niet had. De voorzitter dringt er bijgevolg op aan dat tijdig werk wordt gemaakt van de voorbereiding van het vijfde actieprogramma. Dat doet immers veel vraagtekens rijzen. Bepaalde lidstaten blijken een strategie ontwikkeld te hebben om aan te tonen dat, gelet op de mainstreaming, een specifiek beleid niet langer noodzakelijk is. Zij stelt voor dat het adviescomité en de minister het met elkaar eens worden met het oog op de voorbereiding van de Ministerraad die dit onderwerp zal behandelen. Het is immers de bedoeling de peiler «gelijkheid» in het vijfde actieprogramma te behouden.

Het overleg tussen de parlementaire commissies zal in oktober plaatshebben in Portugal en de voorzitter zal de commissie vragen dat punt 5 betreffende het actieprogramma op de agenda wordt gezet en dat de nationale parlementsleden een gecoördineerde strategie ontwikkelen en dat geldt ook voor de Vrouwenraad en de Raden voor gelijke kansen van alle landen. België zou hier een voortrekkersrol kunnen spelen.

De voorzitter snijdt een laatste thema aan, namelijk vrouwen en armoede. In het licht van de jongste gebeurtenissen in Brussel is zij van mening dat de rol die de migrantenvrouwen op het gebied van de integratie kunnen spelen nog meer erkend moet worden en dat er meer gedialoogd moet worden met die vrouwen wier rechten erkend moeten worden. Misschien is daar een taak weggelegd voor het Centrum voor gelijkheid van kansen. Het zou goed zijn dat hier vóór het einde van de zittingsperiode werk kon worden van gemaakt.

Na de aanwezige vertegenwoordigers van de vrouwenverenigingen te hebben bedankt voor hun medewerking, antwoordt de minister op de verschillende opmerkingen. Wat het beleid van de andere ministers betreft, verklaart de minister dat zij van alle regeringsleden behalve één, een antwoord heeft gekregen. De wet bepaalt dat er drie verschillende rapporten moeten zijn, namelijk het rapport van de minister

celui du secrétaire d'État au Développement, et un rapport de l'ensemble du gouvernement. Le rapport sur les autres départements doit être compilé par le premier ministre. La ministre chargée de la politique d'Égalité des chances a fait cette compilation, qui doit normalement être adressée au Conseil des ministres avant les vacances.

Selon la ministre, une collaboration est tout à fait possible. Elle donne l'exemple du secteur de la Défense avec lequel il y a une très bonne coopération, et où l'on s'est notamment attaqué au harcèlement sexuel. Certes, le nombre de femmes militaires reste très limité, à peine 3 ou 4 %. Mais il est bon de souligner que, de manière générale, les différents ministres coopèrent. Aucun n'a carrément refusé le dialogue. Il est vrai que, si l'on commence à parler de placer les femmes en ordre utile sur les listes électorales, le dialogue devient nettement plus difficile. La raison en est que ce n'est pas ici uniquement l'affaire des ministres : ceux-ci ont marqué leur accord en Conseil des ministres, mais la proposition a échoué au Parlement, auprès des groupes parlementaires. Les ministres ont dû en tirer les conclusions.

En résumé, il n'y a peut-être pas de totale intégration de la politique car, pour cela, il faut s'en inquiéter en permanence, c'est une tournure mentale, mais il y a néanmoins une coopération lorsqu'on la demande. C'est un pas important.

En matière de harcèlement sexuel, les personnes de confiance reçoivent une formation. Par ailleurs, la ministre ne souhaite pas pour le moment aller plus loin dans la législation. La problématique du harcèlement sexuel sur le lieu de travail est très délicate. Elle a connu plusieurs affaires de ce type dans son propre département; ces affaires ont été portées devant la justice, mais c'est la partie adverse qui a gagné. Et si l'adversaire a gagné, c'est peut-être tout simplement parce qu'il avait raison, car il ne faut pas oublier qu'une accusation de harcèlement sexuel est parfois, pour certaines femmes, un moyen de se venger. On a trouvé un moyen de faire apparaître le problème au grand jour, il faudra peut-être développer les choses encore davantage à long terme, mais pour le moment, il est préférable de laisser un peu fonctionner le système tel quel.

L'«award» a touché, en proportions égales, des PME et d'autres entreprises.

En ce qui concerne les femmes et la pauvreté, la ministre rappelle qu'elle a été auparavant responsable des centres publics d'aide sociale. Elle connaît les chiffres de l'époque, qui, naturellement, ont peut-être

belast met het beleid van Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen, een rapport van de staatssecretaris voor Ontwikkelingssamenwerking en een rapport van de gehele regering. Het verslag over de andere departementen wordt gecompileerd door de eerste minister. De minister belast met het beleid van Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen heeft die compilatie voor haar rekening genomen. Ze moet normaal vóór de vakantie aan de Ministerraad worden toegestuurd.

Volgens de minister valt er best samen te werken. Zij geeft het voorbeeld van de defensiesector waarmee zeer goed wordt samengewerkt en waar men de problematiek van de ongewenste intimiteiten heeft onderzocht. Het aantal vrouwelijke militairen blijft weliswaar zeer beperkt, 3 tot 4 %. Toch is het goed te onderstrepen dat de verschillende ministers over het algemeen bereidwillig hun medewerking verlenen. Geen enkele minister heeft de dialoog geweigerd. Het is juist dat wanneer men praat over verkiesbare plaatsen voor vrouwen op de kandidatenlijsten, die dialoog al veel moeilijker wordt. Dat komt doordat dit probleem niet enkel een zaak is van de ministers: die hebben met dit punt ingestemd in de Ministerraad, doch het voorstel is in het Parlement gestrand bij de fracties. De ministers hebben hieruit besluiten moeten trekken.

Tot slot kan men stellen dat er misschien geen totale integratie van de vrouwen in de politiek is want daarvoor is een mentaliteitswijziging noodzakelijk — en dat moet een constante zorg zijn — maar er is niettemin een bereidheid tot samenwerking wanneer daarom gevraagd wordt. Dat is een belangrijke stap.

Wat de ongewenste intimiteiten betreft, zij opmerkt dat de vertrouwenspersonen een opleiding krijgen. De minister wenst op het ogenblik geen verdere wetgevende stappen te ondernemen. De problematiek van de ongewenste intimiteiten op het werk is zeer moeilijk. Zij heeft in haar eigen departement verschillende soortgelijke gevallen gekend. Die zaken kwamen voor de rechter, maar het is de tegenpartij die het gehaald heeft, en indien dat zo is, is dat misschien gewoon omdat die partij gelijk had, want men mag niet vergeten dat vele vrouwen in een beschuldiging van ongewenste seksuele intimiteiten een middel zien om zich te wreken. Men heeft een middel gevonden om het probleem in het openbaar aan te kaarten. Misschien moeten de zaken nog meer op lange termijn bestudeerd worden maar voor het ogenblik is het verkieslijk het systeem te behouden zoals het nu werkt.

De «award» is in gelijke mate toegekend aan de KMO's en de andere bedrijven.

Wat vrouwen en armoede betreft, herinnert de minister eraan dat zij vroeger verantwoordelijk was voor de openbare centra voor maatschappelijk welzijn. Zij kent de cijfers uit die periode maar die zijn in

évolué en six ans. Mais, en tout état de cause, l'on parlait déjà de féminisation de la pauvreté à l'époque et c'était tout à fait faux. Le rapport était peut-être de cinquante-cinquante. La vérité, c'est que la pauvreté concerne une population diverse, et que les unes sont là parce qu'elles ont perdu leur mari et les autres parce qu'ils ont perdu leur travail. À cela s'ajoute la génération des pauvres, qui sont issus d'une génération pauvre et se retrouvent dans la pauvreté. Ce sont ces derniers les plus problématiques, les autres s'en sortent à la longue.

Dans quelques mois, l'accès aux programmes d'embauche va être ouvert aux femmes et aux hommes exclus du bénéfice des allocations du chômage. Il faut savoir de toute façon que les gens susceptibles de se voir appliquer l'article 80 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ne représentent que 20% des chômeurs de longue durée, car les autres sont soutiens de famille, isolés, ou gagnent trop peu pour pouvoir se voir appliquer l'article 80. Parmi ces 20%, certains sont en effet sanctionnés, mais il est normal qu'il y ait des limites, comme il y en a dans tous les domaines. Il faut un peu réfléchir. Souvent, lorsqu'on présente les chiffres du chômage en Europe, on entend dire dans la presse que la Belgique est à la queue. En réalité, les chiffres donnés correspondent au nombre de gens qui bénéficient des allocations de chômage. Les pays qui ne connaissent pas de régime d'allocations de chômage ont dans ce système un chiffre de chômage équivalent à zéro. Il suffirait donc de supprimer en Belgique le régime des allocations de chômage pour que notre pays se retrouve en tête des statistiques. Ce n'est pas très logique.

La ministre en vient à la problématique de la répartition du temps de travail, du travail à temps partiel, etc. Elle avoue qu'elle n'a pas de solution au problème: d'un côté, les femmes sont demandeuses de travail à temps partiel, de l'autre, elles ratent ainsi des possibilités de carrière. Et si elles se retrouvent seules, en raison d'un divorce, par exemple, elles sont placées dans une situation sociale difficile. Mais naturellement les femmes qui souhaitent travailler à temps partiel le font dans la perspective d'une situation familiale stable, et non en pensant à tous les malheurs qui pourraient leur arriver dans le futur.

Il y a donc une importante demande de travail à temps partiel de la part des femmes, demande plus importante que l'offre. Souvent, elles se plaignent de ne pas recevoir l'autorisation de leur patron. Quant au fait que les hommes sont, eux, peu concernés, la ministre n'a pas davantage de solution que pour l'interruption de carrière, le congé parental, etc., toutes ces choses qui contribuent à pouvoir harmoni-

zes jaar tijd natuurlijk veranderd. In ieder geval beweerde men toen ook al, en dat was totaal verkeerd, dat armoede vooral vrouwen trof. Uit het verslag blijkt dat er een fifty-fiftyverhouding bestond. De waarheid is dat armoede zeer uiteenlopende bevolkingsgroepen treft en dat sommigen in de armoede verzeilen omdat zij hun man verloren hebben en anderen omdat zij hun werk verloren hebben. Daarbij komen dan nog de mensen die van generatie op generatie in de armoede blijven steken. Dat zijn de meest problematische gevallen, de anderen raken er op termijn vaak uit.

Over enkele maanden zullen vrouwen en mannen die geen recht hebben op werkloosheidsuitkeringen, toegang krijgen tot de aanwervingsprogramma's. Men moet in ieder geval weten dat de mensen op wie artikel 80 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering kan worden toegepast, slechts 20 % van de langdurige werklozen vertegenwoordigen want de anderen zijn gezinshoofd, alleenstaande of mensen die te weinig verdienen om in aanmerking te komen voor de toepassing van artikel 80. Van die 20 % worden sommigen inderdaad getroffen maar het is normaal dat er ergens grenzen gesteld worden. Dat is ook het geval op andere gebieden. Men moet ook eens nadenken. Wanneer er over Europa werkloosheidscijfers gepubliceerd worden, hoort men in de pers vaak verklaren dat België er het slechtst aan toe is. In werkelijkheid hebben de cijfers betrekking op het aantal mensen die een werkloosheidsuitkering hebben. De landen die geen systeem van werkloosheidsuitkeringen kennen, hebben in die statistieken een werkloosheidscijfer dat gelijk is aan 0. Om optimaal te scoren in de statistieken zou het dus voldoende zijn dat België de regeling inzake werkloosheidsuitkeringen afschaft. Dat is niet erg logisch.

De minister snijdt de problematiek aan van de arbeidstijdverdeling, het deeltijds werken, enz. Zij geeft toe dat zij geen pasklare oplossing heeft voor het probleem: enerzijds zijn de vrouwen vragende partij voor deeltijds werk, anderzijds missen zij daardoor een aantal kansen in hun loopbaan. En wanneer ze alleen komen te staan, bijvoorbeeld door een echtscheiding, komen zij in een sociaal moeilijke positie terecht. Vrouwen die deeltijds wensen te werken, doen dit natuurlijk in het vooruitzicht van een stabiele gezinssituatie en niet vanuit de gedachte aan een aantal ongelukken die hen in de toekomst zouden kunnen overkomen.

Er leeft dus bij vrouwen een grote vraag naar deeltijdswerk, een vraag die het aanbod overtreft. Vaak klagen vrouwen erover dat hun werkgever niet met hun verzoek instemt. Met betrekking tot de opmerking dat de mannen hierbij weinig betrokken zijn, kan de minister ook niet meer doen dan oplossingen aanbieden zoals loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof, enz., zaken die ertoe kunnen bijdragen

ser travail et famille. La seule mesure structurelle que la ministre ait pu trouver concerne le congé parental que l'un et l'autre des parents peuvent prendre, et qui n'est pas « transférable » de l'un à l'autre. La question est toujours de savoir si l'on peut adopter des mesures structurelles, c'est-à-dire un peu diriger. Personne n'a de réponse, à moins de prévoir une indemnité de 50 000 francs, mais dans ce cas, tout le monde prendrait un tel congé.

La ministre est d'avis qu'à terme, il faudra nécessairement évoluer vers un système de sécurité sociale individuelle. La commission des Affaires sociales du Sénat a adopté une résolution demandant une étude sur cette problématique. Naturellement, le sujet est tellement vaste que l'étude prendra des années, mais si l'on détache ce thème, il n'y aura jamais d'évolution dans ce dossier.

Concernant la reconnaissance aux associations féminines de la capacité d'agir en justice, la ministre s'assure de bien avoir compris que les associations sont d'accord sur le principe, mais à certaines conditions. Les représentantes des associations présentes acquiescent.

Dans la loi sur le travail de nuit, il a été prévu tellement de freins que le travail de nuit ne pourra finalement être introduit que si les femmes concernées marquent leur accord. Les négociations en cours, par exemple, dans le secteur de l'industrie textile, peuvent avoir pour conséquence que les conditions du travail de nuit deviennent beaucoup plus favorables, y compris pour les hommes, et qu'en fin de compte, ceux qui travailleront la nuit seront ceux qui le voudront. La Belgique a des chiffres relatifs au travail de nuit assez bas par rapport aux autres pays d'Europe; un petit pourcentage concernera désormais les femmes mais il ne faut pas s'attendre à une tempête. L'évolution sera lente; d'ailleurs, dans toute l'histoire de la Belgique, il n'y a jamais eu un grand enthousiasme pour le travail de nuit, même pour les hommes.

Concernant la difficulté de satisfaire à l'exigence de représentation d'un tiers de femmes dans les organes consultatifs, les coordinateurs provinciaux sont en train de rédiger un rapport, au profit des fédérations professionnelles, pour leur indiquer quelles femmes elles pourraient trouver si elles ne les trouvent pas elles-mêmes. Mais le problème est, en réalité, que l'on s'adresse toujours aux femmes sur qui l'on peut compter et qu'on élargit difficilement le groupe. Il faut donner une chance à d'autres femmes.

On a parlé du manque de reconnaissance des connaissances qu'ont les gens qui travaillent en

werk en gezin harmonisch met elkaar te verzoenen. De enige structurele maatregel die de minister heeft kunnen nemen, betreft het ouderschapsverlof, dat zowel door de ene als door de andere ouder kan worden genomen en niet kan worden « overgedragen » aan de andere ouder. Het blijft de vraag of men wel structurele maatregelen kan nemen, dit wil zeggen enigszins dirigistisch optreden. Niemand heeft hierop een antwoord, tenzij men voorziet in een vergoeding van 50 000 frank, maar in dat geval zou iedereen wel een dergelijk verlof nemen.

De minister is van mening dat men op termijn in de richting van een individuele sociale zekerheidsregeling zal moeten gaan. De Commissie voor de sociale aangelegenheden van de Senaat heeft een resolutie goedgekeurd waarin wordt aangedrongen op een onderzoek naar die problematiek, maar het onderwerp is zo uitgebreid dat dit onderzoek verschillende jaren in beslag zal nemen. Anderzijds is het zo dat als men dit thema apart behandelt, er nooit beweging zal komen in het hele dossier.

In verband met de erkenning van het recht voor de vrouwenverenigingen om in rechte op te treden, vraagt de minister of zij goed begrepen heeft dat de verenigingen het eens zijn over het principe maar daaraan toch bepaalde voorwaarden verbinden. De vertegenwoordigers van de aanwezige verenigingen bevestigen dit.

In de wet op de nachtarbeid werden zo veel remmen ingebouwd dat nachtarbeid uiteindelijk slechts kan worden ingevoerd indien de betrokken vrouwen er zelf mee instemmen. De aan de gang zijnde onderhandelingen in bijvoorbeeld de textielindustrie kunnen ertoe leiden dat de arbeidsomstandigheden 's nachts veel gunstiger worden, ook voor mannen en dat degenen die 's nachts zullen werken uiteindelijk degenen zijn die dat willen. België heeft relatief weinig nachtwerkers in vergelijking met andere Europese landen. Een klein percentage nachtarbeid zal voortaan door vrouwen verricht worden maar men moet geen stormachtige toename verwachten. De toestand wijzigt slechts langzaam. In de hele Belgische geschiedenis is er nooit veel enthousiasme geweest voor nachtarbeid, ook niet bij de mannen.

In verband met de moeilijkheid om te voldoen aan de vereisten volgen welke 1/3 van de mandaten in adviesorganen aan vrouwen moet worden toegekend, stellen de provinciale coördinatoren ten behoeve van de beroepsfederaties een verslag op om hen te helpen bij het vinden van vrouwen mochten zij daar zelf niet in slagen. Het probleem is echter dat men zich steeds tot dezelfde vrouwen wendt op wie men kan rekenen en dat die groep moeilijk kan worden uitgebreid. Men moet ook andere vrouwen een kans geven.

Men heeft het ook gehad over het gebrek aan erkenning van de kennis die sommigen op het gebied

matière d'émancipation féminine. Ces gens doivent acquérir un énorme savoir dans tous les domaines de la vie sociale. Or, il ne bénéficient d'aucune reconnaissance pour cela. C'est un gros problème dans l'administration. Pour répondre à la question d'une sénatrice, environ une trentaine de fonctionnaires s'occupent de cette matière au niveau fédéral, et deux personnes au cabinet. Tous ont acquis des connaissances remarquables, que ce soit en matière de violence sexuelle, de violence physique, de travail... Et ils ne peuvent valoriser ces connaissances parce qu'il n'y a pas de discipline spécifique, pas d'emplois pour cela. C'est pourquoi, si l'on ne veut pas que cet acquis se perde, il faudra faire quelque chose.

Selon la ministre, il est impossible d'arriver à ce que, dans tous les traités internationaux, les droits de la femme soient repris comme droits de l'homme. Une action considérable a été menée par la commissaire européenne Emma Bonino contre le Taliban en Afghanistan. La ministre s'y est associée. C'est là la base d'un début d'action qui pourrait être menée sur le plan international au sujet d'une des pires choses qui existent. L'on pourrait chercher à mettre sur pied un ou deux projets de femmes en Afghanistan avec le Parlement et les ministres. Le cas de l'Algérie est beaucoup plus compliqué: des femmes journalistes algériennes avaient été invitées; or, il s'est avéré très difficile de discuter avec elles, alors même qu'elles étaient journalistes. Elles n'acceptent pas la discussion parce que le sujet est intimement lié à la politique. Dans d'autres pays, les choses sont peut-être plus claires.

Madame Van Gelder est d'accord, mais cite l'exemple de la Tunisie où l'on met l'accent sur tout ce que les femmes ont acquis pour mieux masquer le non respect des droits de l'homme.

La ministre réplique que ce n'est pas un bon exemple, parce que la Tunisie, aux yeux des Belges, est déjà bien développée, au contraire de l'Afghanistan, par exemple.

Pour ce qui est des statistiques liées au sexe, la ministre souhaite encore y réfléchir et prendra une initiative en la matière avant l'année prochaine. Elle promet aussi d'examiner si la règle des 1/3-2/3, applicable aux organes consultatifs, pourrait être étendue aux organes de gestion.

En ce qui concerne les fonctionnaires d'égalité des chances, ces fonctionnaires peuvent consacrer à des actions positives soit 4/5, soit la moitié de leur temps de travail. L'égalité des chances est reprise parmi leurs tâches officielles et est inscrite dans la description de leur fonction, et cela fonctionne très bien. Il sont dispensés d'un quart à quatre cinquièmes de leur tâche, en fonction du personnel ou du département. Le tout est coordonné par le coordinateur national en

van de vrouwenemancipatie vergaard hebben. Die mensen hebben een enorme knowhow opgebouwd op alle terreinen van het sociaal leven. Zij genieten daarvoor echter geen enkele vorm van erkenning. Dat is een groot probleem in overheidsdiensten. In antwoord op de vraag van een senator kan worden meegedeeld dat zo'n dertigtal federale ambtenaren zich over die materie buigen alsook twee kabinetmedewerkers. Allen hebben zij een enorme kennis verworven ongeacht of het nu op het gebied van seksueel geweld, fysiek geweld, de arbeidssector ... is. Zij kunnen met die kennis niets aanvangen omdat er geen specifieke discipline is en er daarvoor geen functies zijn. Indien men wil dat die opgebouwde kennis niet verloren gaat, moet er iets gedaan worden.

Volgens de minister is het een utopie om in alle internationale verdragen de vrouwenrechten te vermelden naast de mensenrechten. Europees commissaris Emma Bonino heeft op opmerkelijke wijze actie gevoerd tegen de Taliban in Afghanistan. De minister heeft zich daarbij aangesloten. Daar kan de basis liggen van het begin van een actie die op internationaal vlak gevoerd kan worden over een van de rampzaligste toestanden ter wereld. Men zou kunnen pogen één of twee vrouwenprojecten in Afghanistan op touw te zetten in samenwerking met het Parlement en de ministers. Het geval Algerije is veel complexer: er zijn Algerijnse vrouwelijke journalisten uitgenodigd; er is evenwel gebleken dat het zeer moeilijk is met hen te discussiëren, ook al zijn zij journalist. Zij weigeren de discussie omdat het onderwerp te politiek geladen is. In andere landen zijn de zaken misschien veel duidelijker.

Mevrouw Van Gelder is het daarmee eens maar verwijst ook naar Tunesië, waar men de nadruk legt op alles wat vrouwen hebben bereikt om beter de niet-naleving van de mensenrechten te verbergen.

De minister antwoordt dat Tunesië geen goed voorbeeld is omdat het land in de ogen van de Belgen reeds een ontwikkeld land is in tegenstelling tot Afghanistan bijvoorbeeld.

Wat de statistieken betreffende de man-vrouwverhoudingen betreft, wenst de minister nog na te denken en belooft vóór volgend jaar terzake een initiatief te nemen. Zij belooft ook na te gaan of de 1/3-2/3 regel die nu van toepassing is op de adviesorganen, zou kunnen worden uitgebreid tot de beheersorganen.

Wat de gelijkheidsambtenaren betreft, zij opmerkt dat deze ambtenaren hetzij een 4/5 taak, hetzij een halve taak voor positieve acties te besteden hebben. Het gelijkheidsbeleid behoort tot hun officiële taken en is opgenomen in de functiebeschrijving. Dat werkt zeer goed. Zij zijn voor 1/4 tot 4/5 van hun taak vrijgesteld, naar gelang van de personeelssterkte of het departement. Het geheel wordt gecoördineerd door de nationale coördinator voor positieve acties,

matière d'actions positives, qui participe aussi aux commissions d'accompagnement par département.

Un cours intitulé «Management dans la diversité» a été dispensé aux chefs de services au sein des administrations. Le premier cours a déjà été suivi par quatre-vingts personnes, essentiellement des hommes. Il se déroule en coopération avec le coordinateur national en matière d'actions positives. Le rapport de 1997 doit être actualisé sur ce point et sera transmis au Parlement.

Enfin, la ministre approuve la suggestion de faire une campagne sur les notions de «gender» et «mainstreaming», mais elle pense qu'il faudrait trouver une traduction adéquate tant pour les néerlandophones que pour les francophones. Le terme «gender» ne se vendra pas en tant que tel. Lancer une campagne autour des idées nouvelles qui ont été exprimées à la Conférence mondiale de Pékin semble à la ministre être une bonne idée.

La présidente remercie la ministre et les représentantes des Conseils de femmes pour leurs explications expertes et leur bonne collaboration.

IV. AVIS

1. Appréciation générale

Le 6 mars 1996 est entrée en vigueur la loi visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995 (la loi dite de Pékin).

L'article 3 de cette loi dispose que le ministre ou le secrétaire d'État qui a la politique d'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans ses attributions soumettra chaque année, au Parlement fédéral, un rapport portant sur le suivi dans son département.

La ministre Smet, qui a l'égalité des chances dans ses attributions, a déjà transmis au Parlement son rapport concernant les années 1996 et 1997. Ce sont ces rapports qui font l'objet du présent avis du comité d'avis.

Le comité d'avis a également émis un avis (1) sur le rapport concernant l'année 1996 du secrétaire d'État Moreels qui a la Coopération au développement dans ses attributions. En effet, conformément à l'article 4 de la loi en question, le ministre ou le secrétaire d'État qui a la Coopération au développement dans ses attributions soumettra également chaque année un rapport au Parlement fédéral.

Le rapport pour 1997 n'a pas encore été transmis au Parlement.

(1) Voir doc. Sénat, n° 1-1095/1, 1997-1998, pp. 101-117.

die eveneens deelneemt aan de begeleidingscommissies per departement.

De diensthoofden van de overheidsbesturen hebben een cursus gekregen met als titel «Management van de diversiteit». De eerste cursus werd gevolgd door 24 personen, vooral mannen. Hij loopt in samenwerking met de nationale coördinator voor positieve acties. Het rapport 1997 moet op dit punt nog bijgesteld worden en zal aan het Parlement worden overgezonden.

Ten slotte keurt de minister het voorstel goed om een campagne te voeren over de begrippen «gender» en «mainstreaming» maar zij is van mening dat er voor die termen een goede vertaling zou moeten worden gevonden zowel in het Nederlands als in het Frans. Het woord «gender» is als dusdanig niet verkoopbaar. Het voeren van een campagne rond de nieuwe ideeën die geopperd werden op de Wereldconferentie van Peking, lijkt de minister een goed idee.

De voorzitter dankt de minister en de vertegenwoordigsters van de Vrouwenraden voor hun deskundige uitleg en hun voortreffelijke medewerking.

IV. ADVIES

1. Algemene beoordeling

Op 6 maart 1996 werd de wet strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad — de zog. Peking-wet — van kracht.

In artikel 3 van deze wet is bepaald dat de minister of de staatssecretaris die bevoegd is voor het beleid van gelijke kansen voor mannen en vrouwen jaarlijks een opvolgingsrapport over zijn departement aan het federale Parlement overmaakt.

Minister Smet, bevoegd voor het gelijkheidskansenbeleid maakte reeds haar rapport voor het jaar 1996 en 1997 over aan het Parlement. Het zijn deze rapporten die voorwerp zijn van voorliggend advies van het adviescomité.

Tevens bracht het adviescomité reeds een advies (1) uit over het rapport voor het jaar 1996 van staatssecretaris Moreels, bevoegd voor de ontwikkelingssamenwerking. Overeenkomstig artikel 4 van de betreffende wet moet immers ook de minister of de staatssecretaris die bevoegd is voor de ontwikkelingssamenwerking een jaarlijks rapport overmaken aan het federale Parlement.

Het rapport voor 1997 werd nog niet aan het Parlement overgemaakt.

(1) Zie Stuk Senaat, nr. 1-1095/1, 1997-1998, blz. 101-107.

Enfin, le gouvernement fédéral est lui aussi tenu, sur la base de l'article 2 de la «loi de Pékin», de faire rapport chaque année au Parlement fédéral sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenu à Pékin en septembre 1995. Jusqu'à présent, aucun rapport global du gouvernement n'a encore été transmis au Parlement fédéral.

Le comité d'avis déplore que la «loi de Pékin» ait été exécutée de manière aussi fragmentaire jusqu'à présent. Il félicite toutefois la ministre qui a la politique d'égalité des chances dans ses attributions pour sa persévérance et ses rapports circonstanciés: l'on obtient ainsi un bon aperçu de la politique d'égalité des chances en Belgique et en Europe. C'est, entre autres, grâce à la ministre que la politique d'égalité des chances est devenu un sujet «incontournable» sur la scène politique.

Il faut néanmoins encore convaincre l'opinion publique de l'importance et de la nécessité de mesures garantissant l'égalité des chances. C'est pourquoi des actions doivent être menées en permanence à deux niveaux:

- 1° d'une part, sensibiliser et informer,
- 2° d'autre part, créer, grâce à des mesures structurelles et légales, un climat favorable permettant aux femmes de saisir leur chance.

La politique fédérale de réalisation de l'égalité des chances repose sur quatre piliers:

1. Le soutien permanent aux organisations féministes/au mouvement féministe
2. la lutte contre la violence physique et sexuelle à l'égard des femmes
3. la promotion de la participation des femmes à la prise de décisions politiques
4. l'amélioration de la position socio-économique de la femme.

Bien que la politique d'égalité des chances soit devenue un thème à part entière de la politique belge, un large fossé sépare encore souvent les initiatives législatives de leur concrétisation. La vigilance reste donc de mise.

2. Recommandations générales

2.1. Politique spécifique — politique de prise en compte de la dimension «femmes»

Le comité d'avis considère que la politique d'égalité des chances entre les hommes et les femmes doit être à la fois horizontale et spécifiquement axée sur les femmes.

L'objectif final devrait être l'intégration de la politique de réalisation de l'égalité des chances entre les

Tenslotte heeft ook de federale regering, op basis van artikel 2 van de Peking-wet, de plicht jaarlijks een verslag uit te brengen aan het federale Parlement over het beleid gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de vierde Wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad. Tot nu toe werd nog geen enkel globaal verslag van de regering aan het federale Parlement overgemaakt.

Het adviescomité betreurt dat de uitvoering van de Peking-wet tot nu toe op dergelijke fragmentarische wijze is verlopen. Het adviescomité feliciteert echter wel de minister, bevoegd voor het gelijkkansenbeleid, voor haar niet aflatende inzet en haar uitgebreide rapportage: op deze wijze kan een goed inzicht verworven worden in het Belgische en Europese gelijkkansenbeleid. Mede dankzij de minister is het gelijkkansenbeleid niet meer weg te denken van het politieke toneel.

Het blijft echter nodig de publieke opinie te overtuigen van het belang en de noodzaak van het garanderen van gelijke kansen. Er moet daarom blijvend op twee niveaus actie worden gevoerd:

- 1° enerzijds sensibiliseren en informeren,
- 2° anderzijds aan de hand van structurele en wettelijke maatregelen een gunstig klimaat scheppen zodat vrouwen hun kansen grijpen.

Het federaal gelijkkansenbeleid is opgebouwd rond een viertal basispijlers:

1. De permanente ondersteuning van vrouwenorganisaties/vrouwenbeweging.
2. De bestrijding van fysiek en seksueel geweld op vrouwen.
3. De bevordering van de deelname van vrouwen aan de politieke besluitvorming.
4. De verbetering van de sociaal-economische positie van de vrouw.

Hoewel het gelijkkansenbeleid een volwaardig thema is in de Belgische politiek, blijft er vaak een grote kloof merkbaar tussen de wetgevende initiatieven en de vertaling ervan in de feiten. Waakzaamheid blijft dus geboden.

2. Algemene aanbevelingen

2.1. Specifiek beleid — «gender mainstreaming» beleid

Het adviescomité is van oordeel dat een gelijkkansenbeleid voor mannen en vrouwen zowel een horizontaal beleid als een specifiek vrouwgericht beleid moet zijn.

Het uiteindelijke doel zou moeten zijn dat gelijke kansen voor mannen en vrouwen in elk beleidsdo-

hommes et les femmes dans chaque domaine décisionnel comme une chose qui va de soi. Tel est le principe d'une politique de prise en compte de la dimension «femmes». Il s'agit d'une intégration systématique de situations, de priorités et de besoins des femmes et des hommes dans tous les domaines, en vue de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. L'avantage de cette manière de procéder est que l'on aborde la problématique, non plus exclusivement en tant que matière «féminine», mais aussi comme un ensemble de problèmes liés au sexe, qui intéressent tant les femmes que les hommes.

Le comité d'avis est fondamentalement partisan d'une politique de prise en compte de la dimension «femmes», car celle-ci permet de tenir compte, d'une manière permanente et intégrée, de la problématique homme/femme dans tous les domaines politiques. Mais le comité d'avis considère que les actions spécifiques visant à promouvoir l'égalité des chances doivent être maintenues intégralement, parce qu'un changement de mentalité ne peut pas se produire du jour au lendemain. La politique spécifique d'égalité des chances peut continuer à jouer un rôle d'appui et de coordination dans le futur. Le comité d'avis estime dès lors qu'une politique complémentaire est nécessaire. Il faut en tout cas mener une campagne de sensibilisation autour de la notion de politique de prise en compte de la dimension «femmes».

2.2. Instruments pour une politique belge en matière d'égalité des chances

Il n'existe, à l'heure actuelle au niveau fédéral, aucun instrument approprié permettant de développer une politique intégrée en matière de sexes spécifiques. Le comité d'avis estime par conséquent qu'il y a lieu de s'atteler à combler cette lacune. Les actions de sensibilisation et celles visant à induire un changement de mentalité constituent un instrument qu'il convient d'utiliser, de promouvoir et de développer en permanence.

Parmi les instruments envisageables, citons :

— la formation en matière de sexes spécifiques : le comité d'avis estime qu'il est nécessaire d'organiser des sessions de formation relatives à la problématique de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Tant les fonctionnaires que les responsables des cabinets devraient être encouragés à participer à ce type de sessions de formation. La formation des fonctionnaires peut jouer un rôle important de sensibilisation tant pour ce qui est de la politique en matière de personnel qu'en ce qui concerne une meilleure représentation générale de la dimension de l'égalité des chances dans la politique.

— statistiques : le comité d'avis soutient les initiatives de la ministre qui a la politique de l'égalité des chances dans ses attributions concernant la collecte

meins als vanzelfsprekend zijn geïntegreerd. Dit is de idee van een «gender mainstreaming»beleid. Het gaat om een systematische integratie van situaties, prioriteiten en noden van vrouwen en mannen in alle domeinen met als oogmerk de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen. Het voordeel van deze benadering is dat men de problematiek niet meer uitsluitend als een «vrouwen»-aangelegenheid gaat benaderen, maar ook als «gender»-aangelegenheden, die met andere woorden zowel vrouwen als mannen aanbelangen.

Het adviescomité is principieel voorstander van een «gender mainstreaming»beleid. Op deze wijze wordt immers in alle beleidsdomeinen permanent en op een geïntegreerde wijze rekening gehouden met de man/vrouw-problematiek. Maar het adviescomité is van mening dat specifieke acties om gelijke kansen te bevorderen onverkort moeten gehandhaafd blijven omdat een mentaliteitswijziging niet van vandaag op morgen kan worden bereikt. Het specifieke gelijkekansenbeleid kan een grote ondersteunende en coördinerende rol blijven vervullen in de toekomst. Het adviescomité is bijgevolg van oordeel dat er nood is aan een complementair beleid. In elk geval moet er een sensibiliseringscampagne gevoerd worden rond het begrip «gendermainstreaming»beleid.

2.2. Instrumenten voor een Belgisch Gelijkekansenbeleid

Er bestaat op dit ogenblik op het federale niveau geen correct instrumentarium voor het uitbouwen van een gendermainstreamingbeleid. Het adviescomité is dan ook van oordeel dat hiervan dringend werk moet worden gemaakt. Sensibilisering en aansturen op een mentaliteitsverandering is een instrument dat blijvend gehanteerd, gekoesterd en ontwikkeld moet worden.

Mogelijke instrumenten zijn :

— gendertraining : het adviescomité is van oordeel dat er nood is aan vormingssessies met betrekking tot gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Zowel ambtenaren als kabinetsverantwoordelijken zouden moeten worden aangemoedigd dergelijke vormingssessies bij te wonen. De vorming van ambtenaren kan een groot sensibiliserend effect hebben, zowel voor wat het personeelsbeleid betreft als een algemene betere vertegenwoordiging van de gelijkheidsdimensie in het beleid.

— statistieken : het adviescomité ondersteunt de initiatieven van de minister, bevoegd voor het gelijkheidskansenbeleid, met betrekking tot het verzamelen van

de statistiques sexospécifiques. Les données statistiques ne sont souvent pas ventilées par sexe, de telle sorte qu'il est difficile d'évaluer l'effet des initiatives politiques sur les hommes et les femmes, en tant que groupe unique et que groupes distincts. Maintenant que les principales pierres d'achoppement sont connues, le comité d'avis insiste auprès de la ministre pour qu'elle organise des négociations avec les différents départements concernés afin d'obtenir des statistiques ventilées sur la base du sexe. Si l'on pouvait en effet lier ces données aux données relatives par exemple à la hauteur des traitements/salaires, l'on pourrait intervenir de manière plus efficace pour résoudre les inégalités.

— Conférence interministérielle: le comité d'avis plaide en faveur de l'institutionnalisation de la concertation entre le responsable fédéral en matière d'égalité des chances et ses pendantes au niveau des communautés et des régions, et ce, dans le cadre d'une conférence interministérielle «Politique de l'égalité des chances».

— Fonctionnaire fédéral à l'émancipation: dans certains services publics, on a désigné un fonctionnaire chargé spécifiquement de la politique en matière d'égalité des chances. Cette pratique doit être étendue à l'ensemble des services publics fédéraux. Le comité d'avis plaide pour qu'au sein des cabinets aussi, on désigne des personnes chargées de la politique d'égalité des chances. Le comité d'avis estime également qu'il convient de désigner un fonctionnaire fédéral à l'émancipation qui sera chargé de la politique horizontale.

— Institut pour l'égalité des chances entre hommes et femmes: voir à ce sujet la proposition de loi créant un institut pour l'égalité des chances entre hommes et femmes déposée par la députée Anne Van Haesendonck (1).

Il s'impose également de développer et d'affiner les instruments nécessaires pour mener une politique spécifique.

2.3. Le contexte européen

Traité d'Amsterdam

Le comité d'avis reconnaît pleinement que le cadre européen dans le domaine de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes a permis de réaliser beaucoup de choses. Le Traité d'Amsterdam a lui aussi permis d'enregistrer une avancée significative sur plusieurs points en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes: ce traité offre en effet des possibilités tant au niveau d'une politique spécifique (par exemple l'article 14) qu'au niveau d'une politique intégrée en matière de sexospécificités (par exemple l'article 3).

(1) Doc. Chambre, n° 1-1915-1, 98/99.

genderspecifieke statistische gegevens. Vaak zijn statistische gegevens niet uitgesplitst naar geslacht waardoor het effect van beleidsinitiatieven op mannen en vrouwen en hun onderlinge verhouding moeilijk te evalueren zijn. Het adviescomité dringt er bij de minister op aan dat zij, nu de knelpunten gekend zijn, onderhandelingen zou voeren met de betreffende departementen om statistisch materiaal, uitgesplitst op basis van geslacht, te verkrijgen. Indien men deze gegevens immers zou kunnen koppelen aan gegevens met betrekking tot de hoogte van wedden/salarissen bijvoorbeeld, zou men efficiënter kunnen optreden om aan dit probleem te verhelpen.

— Interministeriële conferentie: het adviescomité pleit ervoor het overleg tussen het federaal gelijkheidsbeleid en het beleid terzake van de gemeenschappen en de gewesten te institutionaliseren in een Interministeriële Conferentie «Gelijkheidsbeleid».

— Federaal emancipatie-ambtenaar: bij bepaalde overheidsdiensten is er een ambtenaar aangewezen die ook specifiek bevoegd is voor het gelijkheidsbeleid. Deze praktijk moet worden uitgebreid over alle federale overheidsdiensten. Het adviescomité pleit ervoor dat ook op de kabinetten personen zouden worden aangesteld die verantwoordelijk zijn voor het gelijkheidsbeleid. Tevens is het adviescomité van oordeel dat er een federaal Emancipatie-ambtenaar zou moeten worden aangesteld die bevoegd is voor het horizontale beleid.

— Instituut voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen: zie terzake het wetsvoorstel tot oprichting van een Instituut voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen van volksvertegenwoordigster Anne Van Haesendonck (1).

Ook voor het specifieke beleid moeten de nodige instrumenten verder ontwikkeld en verfijnd worden.

2.3. Europese context

Verdrag van Amsterdam

Het adviescomité erkent ten volle dat men dankzij het Europese kader op het vlak van gelijke kansen voor vrouwen en mannen heel wat heeft kunnen realiseren. Ook in het Verdrag van Amsterdam zijn er inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen op verscheidene punten vooruitgang geboekt: men vindt in dit verdrag immers mogelijkheden voor zowel een specifiek beleid (bijvoorbeeld artikel 141) als een «gender mainstreaming»beleid (bijvoorbeeld artikel 3).

(1) Stuk Kamer, nr. 1-1915-1, 98/99.

Le comité d'avis a déjà évalué le Traité européen d'Amsterdam à la lumière de l'égalité entre les femmes et les hommes et a déjà rendu un avis sur ce sujet(1).

Les principales conclusions de cet avis sont les suivantes :

1. Le Traité d'Amsterdam contient des avancés sur plusieurs plans dans le domaine de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes :

— l'égalité entre les femmes et les hommes est désormais inscrite parmi les missions de la Communauté européenne,

— le principe d'une politique intégrée en matière de sexospécificités est acquis dans le traité,

— l'intégration de l'Accord social dans le traité.

2. Pour l'avenir, le comité d'avis recommande que l'on poursuive, lors d'une révision ultérieure du traité, les objectifs suivants :

— inscrire l'égalité entre les hommes et les femmes en tant que droit fondamental, afin d'interdire toute forme de discrimination en raison du sexe;

— ajouter au traité un chapitre nouveau concernant spécifiquement l'égalité entre les femmes et les hommes dans d'autres domaines que la vie professionnelle, pour permettre une approche globale et cohérente. En outre, il faudrait inclure dans ce chapitre les notions de «démocratie paritaire» et d'«actions positives». En effet, ces notions sont indispensables si l'on veut parvenir à une véritable égalité entre les femmes et les hommes.

Plan européen pour l'emploi

Le comité d'avis se réjouit que l'un des cinq thèmes du Plan européen pour l'emploi soit le renforcement de la politique de l'égalité des chances. Le comité d'avis a pris en outre connaissance du plan d'action belge 1998 dans le cadre des directives européennes en faveur de l'emploi. Le quatrième thème de ce plan d'action belge concrétise les directives européennes relatives à la suppression des inégalités dans le cadre du chômage, à la ségrégation sur le marché du travail, à la combinaison famille-travail et à ceux qui font leur retour sur le marché du travail. Le comité d'avis insiste pour que l'on mette les mesures proposées aussi rapidement que possible à exécution.

Cinquième programme d'action européen

Le comité d'avis reconnaît l'importance et l'incidence des quatre programmes d'action européens pour l'égalité des chances entre femmes et

Het adviescomité evalueerde reeds vroeger het Europees Verdrag van Amsterdam in het licht van de gelijkheid van vrouwen en mannen en bracht hierover een advies uit(1).

De belangrijkste conclusies in dit advies waren :

1. In het Verdrag van Amsterdam is er inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen op verscheidene punten vooruitgang geboekt :

— de gelijkheid van mannen en vrouwen behoort nu tot één van de taken van de Europese Gemeenschap,

— het beginsel van «gender mainstreaming» is in het Verdrag verworven,

— de integratie van het Sociaal Akkoord in het Verdrag.

2. Naar de toekomst toe beveelt het adviescomité aan de volgende doelstellingen na te streven bij een latere herziening van het Verdrag :

— de gelijkheid van mannen en vrouwen zou als fundamenteel recht moeten worden ingeschreven, zodat elke vorm van discriminatie op grond van geslacht kan worden verboden;

— er zou in het Verdrag een nieuw hoofdstuk moeten worden toegevoegd dat specifiek betrekking heeft op de gelijkheid van vrouwen en mannen op andere vlakken dan het beroepsleven zodanig dat er een samenhangende totaalaanpak mogelijk wordt. Tevens zouden in dit hoofdstuk de begrippen «paritaire democratie» en «positieve acties» moeten worden opgenomen. Deze begrippen zijn immers onontbeerlijk om de daadwerkelijke gelijkheid van vrouwen en mannen te realiseren.

Europees Werkgelegenheidsplan

Het adviescomité is tevreden over het feit dat één van de vijf thema's in het Europees Werkgelegenheidsplan de versterking van het gelijkheidsbeleid is. Het adviescomité heeft tevens kennis genomen van het Belgisch Actieplan 1998 in het kader van de Europese richtnoeren voor de werkgelegenheid. Thema IV van dit Belgisch Actieplan concretiseert de Europese richtnoeren betreffende het wegwerken van de ongelijkheid in de werkloosheid, segregatie op de arbeidsmarkt, de combinatie gezin-arbeid en de herintreders. Het adviescomité dringt erop aan dat de voorgestelde maatregelen zo snel mogelijk worden uitgevoerd.

Vijfde Europees Actieprogramma

Het adviescomité erkent het belang en de impact van de vier Europese Actieprogramma's voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen die sedert 1982 door

(1) Doc. Sénat, n° 1-752/1, 1997-1998.

(1) Stuk Senaat, nr. 1-752/1, 1997-1998.

hommes qui ont été adoptés depuis 1982 par le Conseil des ministres. Les trois premiers programmes d'action à moyen terme pour l'égalité des chances entre femmes et hommes (1982-1985, 1986-1990 et 1991-1995) et le quatrième programme d'action en cours (1996-2000) ont joué un rôle important dans l'amélioration de la situation des femmes et la promotion de la coopération à tous les niveaux dans ce domaine. Les résultats qui ont été atteints dans le cadre de ces quatre programmes d'action doivent être consolidés et développés. Malgré les efforts qui ont été déployés à la fois au niveau national et communautaire, les inégalités subsistent, notamment en ce qui concerne l'emploi des femmes et la rémunération de leur travail.

Dès lors, le comité d'avis souscrit à la résolution relative à un cinquième programme d'action pour l'égalité des chances entre femmes et hommes (2001-2005), qui a été adopté le 30 octobre 1998 à Lisbonne par la deuxième Conférence des commissions parlementaires chargées de l'égalité des chances des femmes et des hommes dans les États membres de l'Union européenne et au Parlement européen (CCEC)(1).

3. Politique spécifique

3.1. Processus décisionnel

Il faut chercher en permanence à atteindre une présence équilibrée des hommes et des femmes dans tous les domaines du processus décisionnel. Les femmes constituent plus de la moitié des adultes de notre société. Dès lors, le comité d'avis estime évident que les femmes doivent être représentées proportionnellement parmi ceux qui dirigent notre pays.

3.1.1. Organes de gestion

Le comité d'avis regrette que trop souvent, il n'y ait que peu de femmes, ou pas du tout, dans les organes de gestion. C'est pourquoi il estime que, par analogie à ce que l'on a prévu dans la loi du 17 juillet 1997 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis, il faut disposer dans une loi que deux tiers au maximum des membres des conseils d'administration des entreprises publiques économiques peuvent être du même sexe.

Le comité d'avis soutient par conséquent la proposition de loi modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, en vue d'une présence équilibrée de femmes et d'hommes dans les conseils d'administration, déposée par Mme de Bethune et consorts (2).

(1) Voir doc. Sénat, n° 1-1318/1, 1998-1999.

(2) Doc. Sénat, n° 1-1112/1, 1998-1999.

de Raad van ministers werden aangenomen. De eerste 3 Actieprogramma's op middellange termijn inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen (1982-1985, 1986-1990 en 1991-1995) en het lopende vierde actieprogramma (1996-2000) hebben een grote rol gespeeld bij de verbetering van de situatie van vrouwen en de bevordering van samenwerking op alle niveaus op dit gebied. De resultaten die in het raam van deze 4 actieprogramma's werden bereikt, moeten worden geconsolideerd en verder ontwikkeld. Ondanks de inspanningen die zowel op nationaal als op communautair niveau zijn gedaan, blijven ongelijkheden bestaan, met name ten aanzien van de werkgelegenheid van vrouwen en de beloning van hun arbeid.

Het adviescomité schaart zich dan ook achter de Resolutie voor een actieprogramma voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen (2001-2005), die door de tweede Conferentie van de parlementaire commissies bevoegd voor gelijke kansen van vrouwen en mannen in de lidstaten van de Europese Unie en in het Europees parlement (CCEC) op 30 oktober 1998 in Lissabon werd aangenomen (1).

3. Specifiek beleid

3.1. Besluitvorming

Er moet blijvend gestreefd worden naar een evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in alle domeinen van de besluitvorming. Vrouwen vertegenwoordigen ruim de helft van de volwassenen in onze maatschappij. Het is volgens het adviescomité dan ook evident dat vrouwen verhoudingsgewijs hun aandeel van de bevolking vertegenwoordigen onder diegenen die ons land besturen.

3.1.1. Beheersorganen

Het adviescomité betreurt dat er nog te vaak weinig of geen vrouwen in beheersorganen aanwezig zijn. Vandaar dat het adviescomité van oordeel is dat er, naar analogie met de wet van 17 juli 1997 betreffende de evenwichtige deelname van mannen en vrouwen in adviesorganen, een wet nodig is die bepaalt dat ten hoogste twee derden van de leden van de raden van bestuur in economische overheidsbedrijven van hetzelfde geslacht mogen zijn.

Het adviescomité steunt bijgevolg het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, met het oog op een evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen in de raden van bestuur van senator de Bethune c.s (2).

(1) Zie Stuk Senaat, nr. 1-1318/1, 1998-1999.

(2) Stuk Senaat, nr. 1-1112/1, 1998-1999.

3.1.2. *Élans nouveaux pour une politique d'égalité des chances au niveau communal.*

Selon le comité d'avis, il est très important de montrer, au niveau de contact le plus direct avec la population, à quel point l'égalité des chances est essentielle. Il faut encourager en permanence les communes dans ce domaine. Le comité d'avis soutient l'initiative de la ministre chargée de l'égalité des chances, qui consiste à permettre aux provinces d'engager deux coordinateurs provinciaux compétents pour l'égalité des chances. L'on pourrait également stimuler la politique communale par d'autres voies, à savoir, étudier l'incidence selon le sexe des mesures que l'on prépare, créer un conseil consultatif communal pour l'égalité des chances, ...

3.1.3. *Modification de la loi Smet-Tobback*

La première application de la loi du 24 mai 1994 visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les liste de candidatures aux élections — dénommée ci-après loi-Tobback — lors des élections communales de 1994, a prouvé immédiatement l'importance des quotas : l'on a appliqué, lors de ces élections, un quota minimum de 25 % de candidats du même sexe sur les listes de candidatures. Grâce à l'application de pareille règle légale, 30 % des candidats aux élections communales étaient des femmes et globalement, 20 % de femmes siègent aujourd'hui dans les conseils communaux.

Cependant, le comité d'avis estime qu'un quota pour les listes globales de candidatures est insuffisant dans le cadre du régime électoral actuel : chacun connaît l'importance de la place sur les listes de candidatures. En outre, le comité d'avis rappelle que les premières versions du projet de loi Smet-Tobback prévoyaient des quotas pour les places éligibles.

Dès lors, le comité d'avis a proposé, dans un avis(1) qu'il avait rendu antérieurement, d'apporter à la loi Tobback les modifications suivantes :

— Les deux premières places d'effectifs sur les listes électorales doivent être attribuées à des personnes de sexe différent,

— la première place d'effectif et la première place de suppléant de la liste doivent être attribuées à des personnes de sexe différent;

— il y a lieu de veiller à l'équilibre entre le nombre de candidats masculins et le nombre de candidats féminins sur l'ensemble des liste de candidats. Concrètement, l'on propose d'appliquer le principe suivant : une place sur trois doit être réservée à un candidat du sexe autre que celui des autres candidats.

(1) Doc. Sénat, n° 1-584/2, 1998-1999.

3.1.2. *Nieuwe impulsen voor een gemeentelijk gelijkheidsbeleid*

Het is volgens het adviescomité heel belangrijk op het meest directe niveau met de bevolking te laten zien hoe essentieel een gelijkheidsbeleid is. De gemeenten moeten op dat vlak blijvend gestimuleerd worden. Het adviescomité steunt het initiatief van de minister, bevoegd voor het gelijkheidsbeleid om provincies de mogelijkheid te bieden twee provinciale coördinatoren, bevoegd voor gelijke kansen, aan te werven. Andere impulsen die aan het gemeentelijk beleid zouden kunnen worden gegeven, zijn: het doorvoeren van de gendertoets bij elke beleidsvoorbereiding, het opstarten van een gemeentelijke adviesraad voor gelijke kansen, ...

3.1.3. *Amendering wet Smet-Tobback*

De eerste toepassing van de wet van 24 mei 1994 ter bevordering van een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de verkiezingen — hierna wet Smet-Tobback genoemd — bij de gemeenteraadsverkiezingen van 1994 heeft onmiddellijk het belang van quota's bewezen: voor deze verkiezingen gold een minimum-quota van 25 % van kandidaten van hetzelfde geslacht op de kandidatenlijsten. Deze wettelijke regel had voor gevolg dat 30 % van de kandidaten voor de gemeenteraadsverkiezingen vrouwen waren en dat er nu globaal in de gemeenteraden 20 % vrouwen zetelen.

Het adviescomité is echter van oordeel dat een quota voor de globale kandidatenlijsten onvoldoende is in het huidige kiesstelsel: iedereen kent het grote belang van de plaats op de kandidatenlijsten. Tevens herinnert het adviescomité eraan dat de eerste versies van het wetsontwerp Smet-Tobback voorzagen in quota voor de verkiesbare plaatsen.

In een eerder uitgebracht advies(1) stelde het adviescomité dan ook de volgende amendering van de wet Smet-Tobback voor:

— de eerste twee effectieve plaatsen op de kieslijsten moeten toegewezen worden aan personen van een verschillend geslacht;

— de eerste effectieve plaats op de lijst en de eerste opvolgersplaats moeten toegewezen worden aan personen van een verschillend geslacht;

— kandidaten van beiden geslachten moeten evenwichtig gespreid worden over de kandidatenlijsten. Concreet wordt voorgesteld de volgende stelregel te hanteren: per drie plaatsen moet er ten minste één plaats gaan naar een kandidaat van verschillend geslacht dan de andere kandidaten.

(1) Stuk Senaat, nr. 1-584/2, 1998-1999.

Le Comité d'avis estime que cette proposition présente les avantages suivants :

— la garantie de plus de femmes élues dans les assemblées législatives par rapport à la situation actuelle;

— la garantie d'une représentation minimale et en permanence des deux sexes;

— la proposition offre aux partis politiques un cadre pour aller plus loin et proposer à l'électeur des listes composées en alternance;

— la proposition stimulera le débat interne au sein des partis politiques de sorte qu'une culture verra le jour dans laquelle une représentation égale des hommes et des femmes deviendra évidente;

— la proposition est favorable tant pour les partis de la majorité que pour les autres partis politiques;

— il suffit d'une modification simple de la loi existante Smet-Tobback dans le cadre du système électoral actuel;

— cette proposition est un grand pas en avant vers la parité: ainsi un équilibre est garanti de la représentation des deux sexes. Le but final aux yeux du comité d'avis est la représentation égale des hommes et des femmes dans le processus de décision politique.

3.1.4. Participation des femmes à la concertation sociale

1999 est non pas uniquement l'année des élections politiques, mais aussi celle des élections sociales. Il est encore trop rare actuellement qu'une femme participe à la concertation sociale. Le comité d'avis estime dès lors qu'il convient de prendre des mesures permettant aux hommes comme aux femmes d'assumer un engagement social: il y a lieu, en d'autres mots, de prendre des mesures permettant de mieux harmoniser non seulement la vie de famille et le travail, mais aussi le travail et l'engagement social. Concrètement, cela peut se traduire, par exemple, par l'octroi de facilités aux intéressés pour leur permettre de participer à des réunions, sessions de formation, etc., pendant les heures de travail.

3.2. Le droit d'ester en justice pour les associations de femmes et leurs équivalents masculins

Comme les associations à vocation écologique, les associations de femmes et leurs équivalents masculins devraient avoir la faculté d'ester en justice.

Le comité d'avis déplore dès lors que cette possibilité qui était prévue dans l'avant-projet de loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi, à la formation et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, ne figure

Het adviescomité is immers van oordeel dat dit voorstel de volgende voordelen biedt:

— de waarborg dat meer vrouwen worden verkozen in de wetgevende assemblees in vergelijking tot de huidige situatie;

— de waarborg voor een blijvende minimale vertegenwoordiging van beide geslachten;

— het voorstel biedt de politieke partijen een kader aan om verder te gaan en ritslijsten voor te stellen aan de kiezer;

— het voorstel zal binnen de politieke partijen het intern debat stimuleren zodat een cultuur ontstaat waarbij een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen vanzelfsprekend wordt;

— het voorstel is voordelig voor zowel de meerderheidspartijen als de andere partijen;

— een eenvoudige wijziging van de bestaande wet Smet-Tobback binnen het kader van het bestaande kiesstelsel volstaat;

— dit voorstel is een flinke stap vooruit in de richting van de pariteit: er komt een gewaarborgd evenwicht in de vertegenwoordiging van beide geslachten. Het einddoel voor het adviescomité is de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de politieke besluitvorming.

3.1.4. Participatie van vrouwen aan het sociaal overleg

1999 is niet alleen het jaar van de politieke verkiezingen, maar ook van de sociale verkiezingen. Al te vaak zijn vrouwen nog witte raven op het sociaal overleg. Het adviescomité is dan ook van oordeel dat er maatregelen moeten genomen worden die zowel mannen als vrouwen zouden toelaten een sociaal engagement op zich te nemen: er zijn met andere woorden niet alleen maatregelen nodig om gezin en arbeid beter op elkaar af te stemmen maar ook arbeid en sociaal engagement. Dit kan zich bijvoorbeeld concreet vertalen in faciliteiten om tijdens het werk deel te nemen aan vergaderingen, vormingssessies bij te wonen, ...

3.2. Het vorderingsrecht voor vrouwen- en mannenverenigingen

Naar analogie met de milieuverenigingen zouden ook vrouwen- en mannenverenigingen de mogelijkheid moeten krijgen om in rechte op te treden.

Het adviescomité betreurt dan ook dat deze mogelijkheid, die opgenomen was in het voorontwerp van wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale

plus dans le projet de loi qui sera déposé à la Chambre des représentants.

Comme le droit d'estimer en justice était soumis à des conditions bien définies (par exemple uniquement en cas de consentement exprès de la personne lésée dans ses droits individuels subjectifs), le comité d'avis estime que le Conseil des ministres a craint, à tort, que ces associations n'utilisent en justice leur droit d'estimer de manière téméraire.

3.3. *Emploi et sécurité sociale*

3.3.1. Loi sur l'égalité de traitement

Le projet de loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi, à la formation et aux possibilités de promotion, l'accès à une promotion indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, a le mérite, selon le comité d'avis, de regrouper dans une loi autonome toutes les dispositions légales existantes relatives à l'égalité des chances et à l'emploi. Le comité d'avis espère dès lors que le Sénat examinera le projet de loi une fois que celui-ci aura été adopté par la Chambre des représentants (1).

3.3.2. Classification des fonctions

Il subsiste d'importantes différences entre les salaires des hommes et les salaires des femmes. Une partie de l'écart entre les deux est due à la ségrégation sur le marché du travail, au fait qu'il y a plus de femmes que d'hommes qui occupent des emplois à temps partiel, au fait que les femmes atteignent une ancienneté moins longue et au fait qu'il y a des différences pour ce qui est du niveau de formation. Toutefois, même si l'on tient compte de ces facteurs, il subsiste une différence qui ne peut pas être expliquée par des faits objectifs et qui est due uniquement à des pratiques discriminatoires qui trouvent leur origine dans la manière dont les fonctions sont classées et évaluées. C'est pourquoi il est souhaitable de prévoir la possibilité de prendre, par arrêté royal, des mesures en vue de conformer les classifications des fonctions aux dispositions du projet de loi établissant le principe de l'égalité de traitement. Voir à ce sujet le projet de loi établissant l'égalité de traitement des hommes et des femmes pour ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion, l'accès aux professions indépendantes et les régimes de sécurité sociale complémentaire.

(1) Voir doc. Chambre, nos 1-2057/1 et 1-2058/1, 1998-1999.

zekerheid, in het wetsontwerp dat in de Kamer van volksvertegenwoordigers zal worden ingediend, niet meer voorkomt.

Aangezien dit vorderingsrecht aan wel omschreven voorwaarden onderworpen was (bijvoorbeeld enkel ingeval van uitdrukkelijke instemming van het lid dat in zijn individuele subjectieve rechten zou zijn geschonden), is het adviescomité van oordeel dat de Ministerraad ten onrechte heeft gevreesd dat deze verenigingen op roekeloze wijze gebruik zouden maken van hun vorderingsrecht.

3.3. *Tewerkstelling en sociale zekerheid*

3.3.1. Wet gelijke behandeling

Het ontwerp van wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid heeft volgens het adviescomité de verdienste alle bestaande wettelijke bepalingen met betrekking tot gelijke kansen en werkgelegenheid in een autonome wet te verzamelen. Het adviescomité hoopt dan ook dat dit wetsontwerp spoedig, na goedkeuring in de Kamer van volksvertegenwoordigers, zal worden behandeld door de Senaat (1).

3.3.2. Functieclassificatie

Er bestaan nog steeds aanzienlijke verschillen tussen mannen- en vrouwenlonen. Een deel van de loonkloof wordt verklaard door de segregatie op de arbeidsmarkt, door de hogere deeltijdse arbeid van vrouwen, door een lage anciënniteit en door een verschil in opleiding. Ook al houdt men deze factoren constant, toch is er dan nog een deel van het loonverschil dat niet kan worden verklaard door objectieve feiten, maar dat enkel en alleen te wijten is aan discriminatie. De oorzaak van deze discriminerende praktijken ligt in de wijze waarop functies worden geklasseerd en gewaardeerd. Daarom is het wenselijk om de mogelijkheid te voorzien dat er bij koninklijk besluit maatregelen kunnen worden genomen om de beroepsclassificaties in overeenstemming te brengen met de wet op de gelijke behandeling. Zie terzake het ontwerp van wet op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

(1) Zie Stukken Kamer, nrs. 1-2057/1 en 1-2058/1, 1998-1999.

3.3.3. *Sécurité sociale: des droits dérivés aux droits individuels*

À ce sujet, le comité d'avis évoque la résolution relative aux droits dérivés en sécurité sociale qui a été adoptée le 18 décembre 1997 en séance plénière du Sénat. Dans cette résolution, le Sénat demande au gouvernement de lui communiquer les données statistiques qui lui permettraient de préparer le débat sur les possibilités d'individualisation de la sécurité sociale. Le comité d'avis demande donc que la commission des Affaires sociales examine ces données dans l'optique d'une réforme éventuelle du régime des droits dérivés.

3.3.4. *Répartition des tâches entre les hommes et les femmes*

Le comité d'avis estime que l'on doit prendre des mesures structurelles si l'on veut faciliter la combinaison des tâches ménagères avec une carrière professionnelle. Les mesures que la ministre a prises récemment pour stimuler le recours au régime de l'interruption de carrière (notamment le congé parental) et pour arriver à une répartition plus équilibrée entre les hommes et les femmes d'une part, et l'instauration de périodes assimilées pour le calcul des pensions et le raccourcissement du temps de travail, d'autre part, ne sont qu'une première étape dans la bonne direction. D'autres mesures sont également nécessaires: la dispensation des soins et le travail à domicile doivent être professionnalisés. Grâce à la professionnalisation les femmes ne devront plus interrompre systématiquement leur carrière. De plus, cette option permet de créer de nouveaux emplois pour des femmes faiblement qualifiées. L'on a déjà accompli des premiers pas dans cette direction, notamment en activant les ALE et en créant les emplois Smet. Le Maribel social permet également de procéder à des embauches complémentaires dans le secteur des garderies, des soins aux malades et aux personnes âgées, ainsi que des soins à domicile.

3.3.5. *Travail de nuit*

La loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit a fait disparaître la discrimination entre les hommes et femmes à cet égard. Le comité d'avis estime que la suppression d'une discrimination est toujours positive. Il déplore cependant qu'il y ait eu en l'espèce un nivellement non pas vers le haut mais vers le bas: le travail de nuit n'est sain ni pour les femmes ni pour les hommes.

3.3.6. *Statut des travailleurs à temps partiel*

Le travail à temps partiel fait partie de la politique gouvernementale en matière d'emploi, dans le cadre

3.3.3. *Sociale zekerheid: van afgeleide rechten naar individuele rechten*

Het adviescomité brengt terzake de resolutie betreffende de afgeleide rechten en de sociale zekerheid in herinnering die in de plenaire vergadering van de Senaat werd aangenomen op 18 december 1997. In deze resolutie werd aan de federale regering gevraagd de statistische gegevens te bezorgen die de Senaat in staat zouden stellen om het debat omtrent de mogelijkheden van de individualisering van de sociale zekerheid gedocumenteerd te kunnen voorbereiden. Het adviescomité vraagt dan ook dat de commissie voor de sociale aangelegenheden deze gegevens zou onderzoeken in het licht van de vraag naar de hervorming van het stelsel van afgeleide rechten.

3.3.4. *Verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen*

Het adviescomité is van oordeel dat het vergemakkelijken van de combinatie van gezinstaken met een professionele loopbaan nood heeft aan structurele maatregelen. De recent genomen maatregelen door de minister om het gebruik van het stelsel van loopbaanonderbreking (onder meer ouderschapsverlof) te stimuleren en evenwichtiger over mannen en vrouwen te verdelen, alsook de invoering van de gelijkgestelde periodes in de pensioenberekening en de verkorting van de arbeidsduur zijn slechts een eerste stap in de goede richting. Er zijn ook andere maatregelen nodig: de zorg- en thuisarbeid moet worden geprofessionaliseerd. Door dergelijke professionalisering zullen vrouwen minder snel hun loopbaan moeten onderbreken. Bovendien biedt deze optie de mogelijkheid om nieuwe werkgelegenheid te creëren voor laaggeschoolde vrouwen. Er werden in dit verband reeds eerste stappen gezet door onder meer de activering van de PWA-maatregel en de Smet-banen. Tevens kunnen er via de Sociale Maribel bijkomende aanwervingen gebeuren in de sector van de kinderopvang, de zieken- en bejaardenzorg en de thuisverzorging.

3.3.5. *Nachtarbeid*

De wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid heeft de discriminatie tussen mannen en vrouwen op dit vlak ongedaan gemaakt. Het opheffen van een discriminatie is volgens het adviescomité steeds positief. Het adviescomité betreurt in dit geval wél dat er een nivellering naar beneden heeft plaatsgehad en niet naar boven: nachtwerk is zowel voor vrouwen als voor mannen ongezond.

3.3.6. *Statuut deeltijdwerkers*

Het deeltijdwerk maakt deel uit van het regeringsbeleid inzake werkgelegenheid, in het kader van de

de la flexibilité et en vue de soutenir l'employabilité des travailleurs et des travailleuses.

En réalité, ce sont les femmes qui se situent dans le travail à temps partiel. Sur l'ensemble des actifs occupés, il y avait en 1996, 30 % de femmes travaillant à temps partiel, et 3 % d'hommes. Il y a sur une période de 10 années, de 1986 à 1996, une progression du nombre de femmes travaillant à temps partiel (de 20,6 % à 30 %) qui est plus importante que le nombre de travailleurs masculins sur la même période (de 2,1 % à 3,1 %).

Si certaines s'y engagent par choix, pour bon nombre de femmes, l'acceptation d'un temps partiel est vécue comme une contrainte pour concilier vie professionnelle et vie familiale, sans surcharge trop importante.

Toutefois, le choix de cette politique appelle deux réserves importantes, l'une relative à l'amélioration de l'insertion professionnelle des femmes, l'autre relative aux pièges à l'emploi.

— L'exercice du travail à temps partiel ne favorise pas le partage des tâches au sein de la famille. Il est défavorable à une promotion dans la carrière, et il s'accompagne dans les qualifications faibles de revenus inférieurs au salaire minimum garanti.

— Le passage du chômage à un emploi à temps partiel constitue un piège à l'emploi dans toutes les situations, malgré le régime de l'allocation de garantie de revenu.

Ce risque du piège à l'emploi existe de manière plus importante pour les chômeuses, puisque près de 70 % de bénéficiaires d'allocations de chômage minimales, sont des femmes (*source*: Conseil supérieur de l'emploi).

Cinq pistes devraient donc être poursuivies conjointement:

1. La diminution du temps de travail négociée au sein de secteurs et/ou des entreprises, plutôt que le développement du travail à temps partiel.

2. L'amélioration de la pause carrière pour évoluer vers le crédit-temps.

3. L'aménagement de congés parentaux, qui favorisent la prise en charge par les deux parents de leurs responsabilités parentales.

4. L'amélioration du statut du travailleur à temps partiel.

5. L'amélioration du passage d'une allocation à un emploi (allocation de remplacement et allocations

flexibilité et om de werkgelegenheidskansen van de mannelijke en de vrouwelijke werknemers te ondersteunen.

In werkelijkheid zijn het de vrouwen die terecht komen in deeltijdarbeid. Van de totale beroepsbevolking met een baan hadden in 1996 30 % van de vrouwen een deeltijdbaan en 3 % van de mannen. Over een periode van 10 jaar, van 1986 tot 1996, is het aantal deeltijdwerkers sterker gestegen bij de vrouwen (van 20,6 tot 30 %) dan bij de mannen (van 2,1 % tot 3,1 %).

Hoewel een aantal vrouwen er bewust voor kiezen, zien veel vrouwen het als noodzaak een deeltijdbaan te aanvaarden, om het beroepsleven en het gezinsleven zonder al te zware last met elkaar te kunnen verzoenen.

Bij deze beleidskeuze moet men echter op twee vlakken een sterk voorbehoud maken, enerzijds wat betreft de mogelijkheid om vrouwen beter in te schakelen in het beroepsleven, en anderzijds wat betreft de valkuilen die in dit proces aanwezig zijn.

— Het uitoefenen van deeltijdarbeid is niet bevorderlijk voor het verdelen van de huishoudelijke taken. De kansen om in de beroepsloopbaan hoger op te komen zijn vrij gering en in weinig geschoolde jobs gaat het gepaard met inkomens die lager liggen dan het gewaarborgd minimuminkomen.

— De overgang van werkloosheid naar een deeltijdbaan is in alle gevallen een valkuil ondanks het stelsel van gewaarborgde inkomens.

Het gevaar dat het aannemen van een baan neerkomt op een valstrik, wordt nog groter voor werkloze vrouwen, aangezien ongeveer 70 % van de personen die de laagste werkloosheidsuitkering trekken, vrouwen zijn (*bron*: Hoge Raad voor de Werkgelegenheid).

Vijf denksporen moeten tegelijkertijd gevolgd worden:

1. Werktijdvermindering door middel van onderhandelingen in de sectoren en/of ondernemingen, in plaats van het ontwikkelen van deeltijdarbeid.

2. Het verbeteren van de regeling voor loopbaanonderbreking om te komen tot een stelsel van vormingsverlof.

3. Het instellen van een stelsel van ouderschapsverlof, dat beide ouders ertoe kan aanzetten hun verantwoordelijkheid als ouder op te nemen.

4. Het verbeteren van het statuut van de deeltijdwerkers.

5. Een betere overgang tussen een uitkering en een baan (vermindering uitkering en kinderbijslagen) op

familiales) sur base des propositions du Conseil supérieur de l'emploi.

3.4. *Les femmes et la violence*

3.4.1. *Projet de loi relatif à la protection pénale des mineurs*(1)

Le comité d'avis se réjouit de constater que le projet de loi concerne non seulement les mineurs, mais qu'il modifie également certaines dispositions du Code pénal qui ont trait aux majeurs. En voici quelques exemples :

— déplacement de certaines infractions portées au Code pénal sous le titre «Des crimes et des délits contre l'ordre des familles et contre la moralité publique» vers le titre VIII «Des crimes et des délits contre les personnes, chapitre III «Agression sexuelle» et remplacement de la notion «attentat à la pudeur» par la notion «atteinte à l'intégrité sexuelle». De la sorte, tout acte à caractère sexuel accompli sur ou à l'aide d'une personne qui n'y a pas consenti devient punissable sans aucune équivoque. En effet, on se base désormais sur l'autorisation ou l'absence d'autorisation d'une des parties concernées et sur la nature de l'acte, et non plus sur l'interprétation qui est faite de l'acte par rapport aux bonnes mœurs. On souligne également ainsi dans le Code pénal que la protection des personnes ne concerne plus seulement le respect de l'ordre des familles et de la moralité publique, mais aussi l'intégrité sexuelle et physique.

— insertion d'un nouvel article 409 dans le Code pénal qui érige les mutilations sexuelles en infractions.

Le comité d'avis recommande un examen aussi rapide que possible de ce projet de loi par le Parlement.

3.4.2. *Violence entre partenaires*

Le comité d'avis se réjouit de constater que la proposition de loi visant à réduire la violence conjugale, de Mme Lizin et consorts(2), est devenue loi(3) au cours de la présente législature.

Les principales innovations de cette loi sont les suivantes :

— l'introduction de la notion de crime et de délit envers le conjoint ou la personne avec laquelle on

basis van de voorstellen van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.

3.4. *Vrouwen en geweld*

3.4.1. *Wetsontwerp betreffende de strafrechtelijke bescherming van minderjarigen*(1)

Het adviescomité verheugt zich over het feit dat dit wetsontwerp niet alleen betrekking heeft op minderjarigen, maar ook een aantal wijzigingen introduceert in het Strafwetboek die betrekking hebben op meerderjarigen. Voorbeelden hiervan zijn :

— verplaatsing van sommige inbreuken in het Strafwetboek van de titel «Misdaden en wanbedrijven tegen de orde der familie en tegen de openbare zedelijkheid» naar titel VIII betreffende de «Misdaden en wanbedrijven tegen de personen, hoofdstuk III Seksuele agressie» en vervanging van het begrip «aanranding van de eerbaarheid» door het begrip «aantasting van de seksuele integriteit». Op deze wijze is elke daad met een seksueel karakter met een persoon of met behulp van een persoon die daar niet in toestemt, ondubbelzinning strafbaar. Men neemt nu immers de aan- of afwezigheid van de toestemming van één van de betrokken partijen en de aard van de verrichte daad als grondslag en niet langer de interpretatie die ervan met betrekking tot de goede zeden kan worden gemaakt. Op deze wijze wordt ook onderstreept in het Strafwetboek dat de bescherming van personen voortaan ook betrekking heeft op de bescherming van hun seksuele en lichamelijke integriteit, en niet alleen meer de bescherming van de orde der familie en de openbare zedelijkheid.

— de invoering van een nieuw artikel 409 in het Strafwetboek waardoor feiten van genitale vermindering strafbaar worden gesteld.

Het adviescomité beveelt aan dat dit wetsontwerp zo snel mogelijk door het Parlement wordt behandeld en goedgekeurd.

3.4.2. *Geweld tussen partners*

Het adviescomité is verheugd over het feit dat het wetsvoorstel strekkende om het geweld tussen partners tegen te gaan van mevrouw Lizin c.s.(2) tijdens deze legislatuur wet(3) is geworden.

De belangrijkste nieuwigheden van deze wet zijn :

— de introductie van het begrip misdad en wanbedrijf op de echtgenoot of de persoon met wie

(1) Voir doc. Chambre, n° 1-1907/1, 98/99.

(2) Voir doc. Sénat, n° 1-269/1-2, 1995-1996, n° 1-296/3-6, 1996-1997, n° 1-296/7-13, 1997-1998.; doc. Chambre, n° 49-949/1-9, 96/97.

(3) *Moniteur belge* du 6 février 1998 (err. 18 août 1998).

(1) Zie Stuk Kamer, nr. 1-1907/1, 1998-1999.

(2) Zie Stukken Senaat, 1995-1996, nr. 1-269/1-2, 1995-1996, nr. 1-296/3-6, 1996-1997, nr. 1-296/7-13; 1997-1998; Stukken Kamer, nr. 49-949/1-9, 96/97.

(3) *Belgisch Staatsblad* van 6 februari 1998 (err. 18 augustus 1998).

cohabite ou a cohabité et entretient ou a entretenu une relation affective et sexuelle durable;

— l'abrogation de l'article 413 du Code pénal, en vertu duquel les coups sont excusables en cas de flagrant délit d'adultère;

— l'introduction de l'autorisation, pour le procureur du Roi, de constater l'infraction et de pénétrer dans le domicile, non seulement à la demande du chef de la maison, mais aussi sur plainte de la victime.

3.4.3. *Pauvreté et exclusion sociale*

Les femmes risquent de sombrer plus rapidement dans la pauvreté, et ce pour diverses raisons, notamment à la suite de l'évolution dans les formes de ménage, par la réservation des emplois aux personnes hautement qualifiées, le travail à temps partiel, etc.

Les femmes forment par conséquent un groupe cible non négligeable dans la lutte contre la pauvreté.

L'enseignement, les possibilités d'emploi, un encadrement professionnel adéquat, l'accès aux soins de santé et au logement sont les défis principaux d'une politique structurelle et intégrée.

3.5. *Les femmes et le monde*

3.5.1. *Solidarité avec les femmes d'autres pays*

Le comité d'avis a consacré plusieurs paragraphes à ce thème dans son avis relatif au rapport au Parlement de décembre 1996 du secrétaire d'État chargé de la Coopération au développement en exécution de 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(1).

Le comité d'avis insiste également pour que l'on insère, lors de la conclusion de conventions internationales et bilatérales, des clauses sur les droits de la femme en sus des clauses sur les droits de l'homme. En outre, l'expérience a montré que des actions concrètes coordonnées au niveau international ou européen peuvent, elles aussi, être très fructueuses. Le comité d'avis considère dès lors que les deux pistes doivent être suivies.

3.5.2. *Politique d'asile*

Les demandeuses d'asile sont particulièrement touchées: elles sont victimes d'une manière générale, comme les hommes, de violation des droits de l'homme et elles sont exposées à des discriminations et à des poursuites en raison de leur féminité. La

men samenleeft of samengeleefd heeft en een duurzame affectieve en seksuele relatie heeft of gehad heeft;

— de opheffing van artikel 413 van het Strafwetboek, volgens hetwelk slagen verschoonbaar zijn bij betrapting op heterdaad bij overspel;

— de introductie van de toelating voor de procureur des Konings het misdrijf vast te stellen en de woonplaats te betreden, niet alleen op verzoek van het hoofd van het huis maar ook op klacht van het slachtoffer.

3.4.3. *Armoede en sociale uitsluiting*

Vrouwen dreigen sneller in de armoede verzeild te geraken omwille van verschillende redenen zoals veranderende gezinstypes, jobs voor hooggeschoolden, deeltijdwerk, ...

Vrouwen vormen dan ook een niet te verwaarlozen doelgroep in de armoedebestrijding.

Onderwijs, tewerkstellingskansen, aangepaste jobomkadering, toegankelijke gezondheidszorg en huisvesting zijn domeinen die door een structurele, geïntegreerde aanpak de belangrijkste uitdagingen vormen.

3.5. *Vrouwen en wereld*

3.5.1. *Solidariteit met vrouwen in andere landen*

Aan dit thema heeft het adviescomité enkele paragrafen gewijd in zijn advies over het verslag van december 1996 aan het Parlement van de staatssecretaris belast met de Ontwikkelingssamenwerking ter uitvoering van de wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad (1).

Tevens dringt het adviescomité er op aan dat bij het sluiten van internationale en bilaterale verdragen er naast clausules over mensenrechten ook clausules over vrouwenrechten worden opgenomen. Bovendien heeft het verleden aangetoond dat concrete acties die internationaal of Europees worden gecoördineerd ook heel wat kunnen teweegbrengen. Het adviescomité is dan ook van oordeel dat de twee wegen moeten worden bewandeld.

3.5.2. *Asielbeleid*

Vrouwelijke asielzoekers worden op een bijzondere manier getroffen: niet alleen zijn ze, zoals mannen, in het algemeen slachtoffer van mensenrechtenschendingen, maar zij worden ook omwille van hun vrouwzijn gediscrimineerd en vervolgd. België

(1) Doc. Sénat, n° 1-1095/1, 1997-1998, pp. 110-117.

(1) Stuk Senaat, nr. 1095/1, 1997-1998, blz. 110-117.

Belgique connaît une procédure d'asile très formalisée et individualisée, qui ne tient guère ou pas du tout compte du facteur féminin.

Le comité d'avis considère qu'il faudrait également tenir compte, pour ce qui est de la loi sur les étrangers, d'une approche liée au sexe et qu'il faudrait mettre au point une politique spécifique en faveur des demandeurs d'asile. Comme au Canada, aux États-Unis et en Australie, il convient d'adopter des directives officielles et de définir une politique spécifique pour ce qui est de la manière de traiter ces demandeuses d'asile. D'autres instruments, qui permettraient de définir une politique spécifique sont : une commission « Femmes et asile » chargée de donner des avis en vue de la mise au point de la politique à suivre, des fonctionnaires spécialisés dans toutes les instances en matière d'asile, des statistiques tenant compte spécifiquement du sexe à tous les stades de la procédure, des rapports annuels au parlement.

Le comité d'avis demande également que le gouvernement fédéral place le débat sur l'inscription expresse dans la convention sur les réfugiés, du sexe comme cause de poursuites, à l'ordre du jour des organisations internationales concernées. Le critère de l'« appartenance à un groupe social déterminé » qui a été appliqué jusqu'ici, pour tenir compte, dans le cadre de l'application de la convention de Genève, des persécutions liées au sexe dont sont victimes les femmes est inapproprié et engendre souvent des malentendus.

3.5.3. Politique des groupes cibles — migrantes

Le comité d'avis demande expressément que l'on consacre une plus grande attention à la situation spécifique, souvent difficile, dans laquelle les migrantes se trouvent en Belgique. À ses yeux, les migrantes peuvent jouer un rôle important dans le processus d'intégration des immigrants dans notre pays. Le comité d'avis insiste dès lors pour que le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme associe davantage les migrantes à ses activités.

L'avis a été adopté à l'unanimité des 9 membres présents.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des 9 membres présents.

La rapporteuse,

Francy VAN DER WILDT.

La présidente,

Sabine DE BETHUNE.

heeft een sterk geformaliseerde en geïndividualiseerde asielpcedure waarbij weinig of geen rekening wordt gehouden met de vrouwelijke factor.

Het adviescomité is van oordeel dat de vreemdelingenwet ook vanuit genderperspectief zou worden gehanteerd en dat een specifiek beleid voor de vrouwelijke asielzoeker zou worden uitgewerkt. Zoals in Canada, de VS en Australië, moeten er officiële richtlijnen en goede praktijken voor de behandeling van vrouwelijke asielaanvragers worden uitgeschreven. Andere instrumenten die een specifiek beleid kunnen invullen, zijn: een beleidsadviserende commissie « Vrouwen en asiel », gespecialiseerde ambtenaren in alle asielinstanties, genderspecifieke statistieken voor alle fasen van de procedure, jaarlijkse verslaggeving aan het parlement.

Tevens vraagt het adviescomité dat de federale regering het debat over het uitdrukkelijk opnemen van geslacht als vervolgingsgrond in de Vluchtelingenconventie, op de agenda van de betrokken internationale organisaties zou plaatsen. Het tot nog toe gehanteerde criterium van « behoren tot een bepaalde sociale groep » om gendergebonden vormen van vervolging van vrouwen op te vangen binnen het toepassingsgebied van de Conventie van Genève, is niet adequaat en geeft vaak aanleiding tot misverstanden.

3.5.3. Doelgroepenbeleid — migranten

Het adviescomité vraagt uitdrukkelijk meer aandacht voor de specifieke, vaak moeilijke situatie waarin migrantenvrouwen zich in België bevinden. Volgens het adviescomité kunnen de migrantenvrouwen een belangrijke rol spelen bij het integratieproces van de migranten in ons land. Het adviescomité dringt er dan ook op aan dat het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding de migrantenvrouwen actiever zou betrekken in zijn werkzaamheden.

Het advies werd eenparig aangenomen door de 9 aanwezige leden.

Het verslag werd eenparig goedgekeurd door de 9 aanwezige leden.

De rapporteur,

Francy VAN DER WILDT.

De voorzitter,

Sabine DE BETHUNE.

ANNEXE 1

1. RAPPORT AU PARLEMENT DE LA MINISTRE CHARGÉE DE LA POLITIQUE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES SUITE À L'INTRODUCTION DE LA LOI VISANT AU CONTRÔLE DE L'APPLICATION DES RÉSOLUTIONS DE LA CONFÉRENCE MONDIALE SUR LES FEMMES RÉUNIE À PÉKIN DU 4 AU 14 SEPTEMBRE 1995 (DÉCEMBRE 1997)

1. Introduction

Ceci est le deuxième rapport de la ministre de l'Emploi et du Travail chargée de la politique d'Égalité des chances sur le suivi de la Conférence mondiale sur les femmes (loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin). Le présent rapport offre un aperçu des activités de 1997. Relativement au premier rapport au gouvernement (décembre 1996), sa structure a été adaptée puisqu'une nouvelle initiative y a été ajoutée, c'est-à-dire la commémoration des 50 ans du droit de vote des femmes en 1998.

En tout premier lieu, il expose les mesures législatives adoptées en Belgique et en Europe. Ensuite, il décrit successivement les actions dans les domaines de l'emploi, de la violence, de la prise de décision, de l'augmentation de la visibilité des femmes et du soutien aux ONG.

2. La législation en 1997

2.1. Belgique

Trois initiatives législatives ont vu le jour en 1997.

Travail de nuit

La loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit — publiée dans le *Moniteur belge* du 8 avril 1997 — maintient le principe de l'interdiction du travail de nuit (c'est-à-dire le travail effectué entre 20 h 00 et 6 h 00) pour les hommes et les femmes.

Quant aux dérogations à ce principe général, les différences entre hommes et femmes ont été gommées.

La loi prévoit trois catégories de dérogations :

- les activités qui, vu la nature du travail ou de l'entreprise, doivent être effectuées la nuit sont limitées par la loi (art. 36);
- le travail en équipes: travaux qui nécessitent une permanence et entreprises dans lesquelles les matières transformées sont susceptibles de se dénaturer. Ces dérogations sont accordées par arrêté royal adapté après avis de la commission paritaire. Si aucun arrêté royal n'a été pris dans les six mois qui suivent l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, l'entreprise est autorisée à introduire le travail nocturne (art. 37 et 2);
- par ailleurs, par arrêté royal, le travail de nuit peut également être autorisé dans d'autres cas :
 - soit, dans certaines branches d'une entreprise, dans certaines entreprises ou dans certaines professions;
 - soit pour l'exécution de certains travaux.

BIJLAGE 1

1. VERSLAG AAN HET PARLEMENT VAN DE MINISTER BELAST MET HET BELEID VAN GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN NAAR AANLEIDING VAN DE INDIENING VAN DE WET STREKKENDE TOT CONTROLE OP DE TOEPASSING VAN DE RESOLUTIES VAN DE WERELDVROUWENCONFERENTIE DIE VAN 4 TOT 14 SEPTEMBER 1995 IN PEKING HEEFT PLAATSGEHAD (December 1997)

1. Inleiding

Dit is het tweede verslag van de minister van Tewerkstelling en Arbeid, belast met het Gelijkekansenbeleid over de opvolging van de Wereldvrouwenconferentie in Peking (wet van 6 maart 1996 strekkende ter controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldconferentie in Peking). In dit verslag vindt u een overzicht van de werkzaamheden in 1997. De structuur van het verslag werd aangepast ten opzichte van het eerste rapport aan de regering (december 1996). Er werd één actieterrein toegevoegd ten overstaan van 1997, namelijk de viering van 50 jaar vrouwenstemrecht in 1998.

Allereerst worden de wettelijke maatregelen in België en Europa voorgesteld. Vervolgens komen in volgorde de acties op gebied van tewerkstelling, geweld, besluitvorming, het verhogen van de zichtbaarheid van vrouwen en de steun aan NGO's aan bod.

2. De wetgeving in 1997

2.1. België

In 1997 kwamen drie wetgevende initiatieven tot stand.

Nachtarbeid

In het *Belgisch Staatsblad* van 8 april 1997 verscheen de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid. In dit nieuwe stelsel wordt het principe van het verbod op nachtarbeid (dit is arbeid verricht tussen 20 uur en 6 uur) voor mannen en vrouwen behouden.

Voor wat de afwijkingen op dit algemeen principe betreft, worden de verschillen tussen mannen en vrouwen weggewerkt.

De wet voorziet drie categorieën afwijkingen :

- activiteiten die wegens de aard van het werk of de onderneming 's nachts moeten gebeuren en limitatief in de wet worden opgesomd (artikel 36);
- ploegenarbeid, werken waarvoor een permanentie noodzakelijk is en bedrijven waar de verwerkte stoffen zeer kunnen ontvaarden. Voor deze afwijkingen is een koninklijk besluit vereist, na advies van het paritair comité. Wordt er binnen de 6 maanden na het inwerkingtreden van de nieuwe wet geen koninklijk besluit genomen dan kan de onderneming nachtarbeid invoeren (artikelen 37 en 2);
- bij koninklijk besluit kan nachtarbeid bovendien toegelaten worden in andere gevallen :
 - hetzij in sommige bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen;
 - hetzij voor het uitvoeren van sommige werken.

L'arrêté royal fixe les conditions d'autorisation du travail nocturne (articles 37 et 1^{er}).

Les commissions et sous-commissions paritaires peuvent déterminer la mise en œuvre de cette disposition dans leur secteur spécifique.

La loi prévoit, en outre, certaines dispositions relatives à la procédure d'introduction d'un «règlement de travail pour le travail de nuit» dans les entreprises. Elle stipule également que l'employeur est tenu de consulter les travailleurs avant d'introduire le travail nocturne.

Un arrêté royal précisant ce qu'il convient d'entendre par «règlement de travail pour le travail de nuit» et le contenu minimal de cette consultation est en préparation. Cette nouvelle réglementation légale n'entrera en vigueur que le 8 avril 1998.

Participation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs

Le 17 juillet 1997 (publication dans le *Moniteur belge* du 31 juillet 1997), une nouvelle loi sur les organes consultatifs fédéraux a été votée. Elle spécifie que deux tiers, au maximum, des membres de l'organe consultatif peuvent appartenir au même sexe.

Si cette condition n'est pas satisfaite, l'organe n'est pas habilité à émettre des avis ayant valeur légale. S'il est impossible de répondre à ce critère, le ministre ayant cet organe parmi ses compétences est tenu d'en aviser la ministre de l'Égalité des chances en étayant suffisamment sa lettre. La ministre de l'Égalité des chances informera ensuite le Conseil des ministres de cette impossibilité. Cette motivation sera acceptée à moins qu'une décision contraire ne soit adoptée dans les deux mois qui suivent la motivation en question à la ministre de l'Égalité des chances.

En cas d'organes consultatifs à créer ou à composer, la motivation dont question ci-dessus doit porter sur la nomination des membres de l'organe consultatif concerné.

La ministre de l'Égalité des chances fera un rapport tous les deux ans aux Chambres fédérales sur l'exécution de cette législation. Tous les organes consultatifs fédéraux visés par cette loi doivent satisfaire à ces dispositions au plus tard pour le 31 décembre 1999.

Congé parental

En exécution de la directive 96/34/CE relative au congé parental, les partenaires sociaux ont conclu en date du 29 avril 1997 au sein du Conseil national du Travail une convention collective de travail visant à instaurer le droit à un congé parental (CCT n° 64).

Cette convention collective de travail prévoit, dans le chef des travailleurs et des travailleuses du secteur privé, le droit individuel au congé parental à la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce droit comprend la suspension complète du contrat de travail pendant trois mois jusqu'au moment où l'enfant est âgé de quatre ans (ou de huit ans en cas de handicap de 66% ou d'adoption).

Par ailleurs, conformément à la convention collective de travail, l'employeur et l'employé peuvent convenir d'exercer le droit du congé parental en tranches ou dans le cadre d'une diminution des prestations de travail.

Le 29 octobre 1997, à l'initiative de la ministre de l'Emploi et du Travail et des responsables de la politique d'Égalité des chances, deux arrêtés royaux ont été publiés. Le premier entérine la convention collective n° 64 et le deuxième intègre le droit à trois mois de congé parental ininterrompu au système d'interruption de carrière.

Het koninklijk besluit bepaalt de voorwaarden waaronder nachtarbeid toegestaan wordt (artikelen 37 en 1).

De paritaire comités en subcomités kunnen bespreken hoe deze bepaling voor hun bedrijfssector uitgewerkt kan worden.

De wet voorziet tevens bepalingen omtrent de procedure om een «arbeidsregeling met nachtprestaties» in een onderneming in te voeren en dat de werkgever de werknemers moet raadplegen vooraleer nachtarbeid kan ingevoerd worden.

Een koninklijk besluit dat bepaalt wat moet verstaan worden onder «arbeidsregeling met nachtprestaties» en waarover deze raadpleging ten minste moet gaan is in voorbereiding. Deze nieuwe wettelijke regeling treedt pas in werking op 8 april 1998.

Evenwichtige deelname van mannen en vrouwen in adviesorganen

Op 17 juli 1997 (gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 31 juli 1997) werd een nieuwe wet op de federale adviesorganen gestemd waarin gesteld werd dat ten hoogste twee derden van de leden van het adviesorgaan van hetzelfde geslacht mag zijn.

Indien niet voldaan wordt aan deze voorwaarde, kan het orgaan niet op rechtsgeldige wijze advies uitbrengen. Indien niet aan de voorwaarden kan voldaan worden, moet dit door de minister onder wiens bevoegdheid dit orgaan valt, met voldoende redenen omkleed, medegedeeld worden aan de minister van Gelijke Kansen. De minister van Gelijke Kansen zal dan de Minister-raad op de hoogte brengen van deze onmogelijkheid. Deze motivering wordt als afdoende beschouwd behoudens bij diens andersluidende beslissing binnen de twee maanden na de bedoelde motivering aan de minister van Gelijke Kansen.

In geval van nieuw op te richten of samen te stellen adviesorganen, dient de bedoelde motivering te worden gegeven voor de benoeming van de leden van het betrokken adviesorgaan.

De minister van Gelijke Kansen zal om de twee jaar verslag uitbrengen aan de federale Kamers over de uitvoering van deze wet. Alle federale adviesorganen bedoeld in deze wet moeten voldoen aan deze bepalingen ten laatste tegen 31 december 1999.

Ouderschapsverlof

In uitvoering van de richtlijn 96/34/EG betreffende het ouderschapsverlof sloten de sociale partners op 29 april 1997 in de Nationale arbeidsraad de collectieve arbeidsovereenkomst tot instelling van het recht op ouderschapsverlof af (CAO nr. 64).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet het individueel recht op ouderschapsverlof bij de geboorte of de adoptie van een kind voor werknemers en werknemers uit de privé-sector. Dit recht bestaat uit de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst gedurende drie maanden tot het kind 4 jaar is geworden (of 8 jaar ingeval van 66% handicap of bij adoptie).

Daarnaast kunnen, volgens de collectieve arbeidsovereenkomst, de werkgever en werknemer overeenkomen om het recht op ouderschapsverlof uit te oefenen in gedeelten of met een vermindering van arbeidsprestaties.

Op 29 oktober 1997 werden op initiatief van de minister van Tewerkstelling en Arbeid en het Gelijkekansenbeleid twee koninklijke besluiten gepubliceerd. In een eerste koninklijk besluit wordt collectieve arbeidsovereenkomst nr. 64 bekrachtigd en in een tweede koninklijk besluit wordt het recht op 3 maanden ononderbroken ouderschapsverlof ondergebracht in het stelsel van beroepsloopbaanonderbreking.

2.2. Europe

Le Traité d'Amsterdam

Le Traité d'Amsterdam a été signé le 2 octobre. Il comporte quelques éléments importants pour l'Europe sociale, dont un chapitre consacré à l'emploi ainsi que le contenu de l'Accord social. Cela s'applique également au domaine de l'égalité des chances.

Dans l'article 2, l'Europe se voit assigner un nouvel objectif: plus précisément «la promotion de l'égalité entre hommes et femmes».

Comme il ressort de l'article 3, deuxième alinéa, le «mainstreaming» est l'un des moyens permettant la réalisation de cet objectif.

Une base juridique a également été créée en vue d'autoriser la prise d'initiatives législatives. L'article 118 permet au Conseil, avec une majorité qualifiée et après consultation des Partenaires sociaux européens, qui concluront une convention collective à ce propos, de légiférer dans le domaine de l'égalité des chances sur le marché de l'emploi.

L'article 119 formule le principe du salaire égal, mais s'étend désormais à l'égalité des chances dans le domaine du marché de l'emploi. Le gouvernement belge a tenté de faire adopter une extension du fondement juridique sans limitation au marché de l'emploi. Les autres États membres n'ont pas accepté.

L'article 119 dispose également du concept du salaire égal pour un travail équivalent ainsi que du principe de l'action positive.

Enfin, un fondement juridique est créé dans un nouvel article 6A autorisant le Conseil, à l'unanimité des voix et après consultation du Parlement européen, à prendre des «mesures appropriées concernant la discrimination basée sur le sexe».

Considéré dans son ensemble, ce Traité représente une avancée particulière en matière d'égalité entre hommes et femmes.

Le Conseil européen pour l'emploi à Luxembourg

Lors du sommet européen sur l'emploi organisé à Luxembourg au mois de novembre, les États membres se sont accordés sur les objectifs devant conférer unité et contenu à certains aspects de la politique à suivre. Parmi ces quatre buts figure la sauvegarde de l'égalité des chances. Au cours de ce sommet, une vingtaine de lignes directrices ont été convenues et approuvées lors de la réunion du Conseil social du 15 décembre. Trois lignes directrices se rapportent à l'égalité entre hommes et femmes: diminution de la ségrégation sur le marché de l'emploi, assouplissement de la combinaison famille-travail grâce, principalement, à une offre vaste de garderies d'enfants et, enfin, amélioration de la réintégration dans le marché de l'emploi après une interruption de carrière.

Ces lignes directrices doivent être traduites dans les Plans d'action nationaux. Cette traduction énoncera des ambitions nationales chiffrées chaque fois que cela s'avère possible avant d'être intégrée aux réglementations nationales. Ces plans d'action doivent également préciser le calendrier à suivre. Ils sont transmis au Conseil et à la Commission et précisent la position des États membres sur toutes les lignes directrices ainsi que leurs conditions d'application. Les ministres du Travail ont élaboré une planification concrète pour 1998. Celle-ci implique que:

- le plan d'action national pour 1998 doit être introduit en temps opportun, donc avant le Conseil européen de Cardiff qui se tiendra en juin;

2.2. Europa

Het Verdrag van Amsterdam

Op 2 oktober werd het Verdrag van Amsterdam ondertekend. Het Verdrag kent enkele belangrijke elementen voor het Sociaal Europa: er werd een werkgelegenheidshoofdstuk opgenomen en de inhoud van het Sociaal Akkoord werd in het Verdrag geïncorporeerd. Dit geldt eveneens voor het domein van de gelijke kansen.

Europa krijgt een nieuwe doelstelling in artikel 2 om «de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen».

Een van de instrumenten om deze doelstelling te realiseren is «mainstreaming» zoals blijkt uit artikel 3, tweede lid.

Er werd eveneens een juridische basis gecreëerd om wetgevende initiatieven te nemen. In artikel 118 kan de Raad na raadpleging van de Europese Sociale partners die hierover een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, wetgeving maken inzake gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Ze kan dit doen met gekwalificeerde meerderheid.

In artikel 119 wordt het principe van gelijk loon voor gelijk werk hernomen, maar het artikel werd uitgebreid tot gelijkheid op gebied van de arbeidsmarkt. De Belgische regering heeft getracht de rechtsgrond uit te breiden en niet te beperken tot de arbeidsmarkt. Dit werd echter niet aanvaard door de andere Lid-Staten.

In artikel 119 werd eveneens het begrip gelijk loon voor gelijkwaardig werk opgenomen en het beginsel van Positieve Actie.

Ten slotte wordt in een nieuw artikel 6A een rechtsgrond gecreëerd zodanig dat de Raad met eenparigheid van stemmen en na raadpleging van het Europees Parlement «passende maatregelen betreffende discriminatie op grond van geslacht...» kan nemen.

In het geheel beschouwd betekent dit Verdrag een bijzondere verwezenlijking tot de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

De Europese Raad voor Werkgelegenheid in Luxemburg

In de Europese werkgelegenheidstop van Luxemburg in november zijn de Lid-Staten het eens geworden over doelstellingen die het beleid binnen bepaalde domeinen inhoud en eenvormigheid moeten geven. Een van de vier doelstellingen is de vrijwaring van gelijke kansen. Tijdens de top werden en 20-tal concrete richtsnoeren afgesproken die op de samenkomst van de Sociale Raad van 15 december goedgekeurd werden. Drie richtsnoeren hebben betrekking op de gelijkheid tussen mannen en vrouwen: het verminderen van de segregatie op de arbeidsmarkt, het versoepelen van de combinatie gezin en arbeid vooral door een ruim aanbod van kinderopvang en ten slotte het verbeteren van de reïntegratie op de arbeidsmarkt na uittreding.

Deze richtsnoeren moeten in de Nationale Actieplannen worden verwerkt. Waar mogelijk moet dit gebeuren via nationaal becijferde ambities vooraleer ze in nationale reglementering worden omgezet. Die actieplannen moeten ook de timing vermelden. De actieplannen worden aan de Raad en commissie overgemaakt en bevatten de houding van de Lid-Staten over alle richtsnoeren en de voorwaarden voor de uitvoering ervan. De ministers van Arbeid hebben een concreet tijdschema voor 1998 opgesteld. Dit houdt in dat:

- het nationaal actieplan voor 1998 tijdig moet worden ingediend voor de Europese Raad van Cardiff die in juni plaatsvindt;

- le Conseil du Travail et des Affaires Sociales effectuera ensuite, dans le courant du deuxième semestre de 1998, une enquête quant à la traduction de ces lignes directrices. Tenant compte de ce fait, le Conseil, de concert avec la Commission, établira un rapport sur la situation de l'emploi en vue du Conseil européen de Vienne;
- la commission établira, avant le 15 octobre 1998, les projets de lignes directrices pour 1999.

Accord-cadre relatif au temps partiel

Le 15 novembre, le Conseil des ministres du Travail a déclaré obligatoire l'accord-cadre relatif au travail à temps partiel. Un certain nombre de dispositions doivent permettre aux travailleurs à temps partiel de tous les États membres de bénéficier d'une protection minimale et d'un traitement équivalent. Pour la Belgique, cette exigence n'implique cependant pas une adaptation de la législation existante, voire l'introduction de mesures particulières.

L'accord-cadre sur le travail à temps partiel exprime en tout premier lieu le principe de la non-discrimination. Les travailleurs à temps partiel ne peuvent être traités de manière moins favorable que les travailleurs à temps plein. Les droits des travailleurs à temps partiel, comparés à ceux dont bénéficient les travailleurs à temps plein, seront proportionnels à l'importance de leurs prestations de travail. En deuxième lieu, l'accord-cadre traite des possibilités du temps partiel. Les entraves au travail à temps partiel doivent être dépistées et éliminées. Le passage du temps plein au temps partiel et vice versa doit être facilité. Les travailleurs doivent pouvoir choisir librement entre le travail à temps plein et celui à temps partiel. Sur ce point, l'accord-cadre n'inclut pas de droits supplémentaires, mais impose, dans toute la mesure du possible, aux partenaires sociaux nationaux et aux gouvernements, le respect de ces principes.

Directive relative à la charge de la preuve

Le 15 novembre, le Conseil européen des ministres du Travail et des Affaires sociales a définitivement entériné les dispositions relatives à la charge de la preuve en cas de discrimination basée sur le sexe. L'objectif de la directive sur la charge de la preuve consiste à répondre au problème de la discrimination directe et indirecte dans le traitement des hommes et des femmes. Il est demandé aux États membres d'adapter leur instrumentaire juridique de la manière suivante: quand la partie demanderesse peut prouver sur la base d'un certain nombre de faits que l'on se trouve apparemment devant une discrimination directe ou indirecte basée sur le sexe, la contrepartie doit fournir la preuve qu'elle n'a pas violé le principe du traitement égal.

Cette directive n'instaure pas un nouveau droit social, mais constitue néanmoins le point d'orgue de tous les autres droits octroyés précédemment en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes. Mme la ministre Smet, elle-même à l'origine du texte de base de cette directive lors de la présidence belge en 1993, attache une importance toute particulière à ce glissement de la charge de la preuve. Auparavant, les femmes avaient souvent le droit de leur côté mais ne pouvaient guère en apporter la démonstration. Cette directive efface, nous l'espérons, la distance entre «avoir raison» et «obtenir raison» sur le plan juridique. En Belgique, une initiative visera à traduire le plus rapidement possible dans la législation cette modification en matière de renversement de la charge de la preuve.

À la demande de notre pays, le texte de la directive inclut une déclaration par laquelle, deux ans après son entrée en vigueur, la Commission européenne procédera à son évaluation, examinera également son champ d'application et proposera, le cas échéant, de l'étendre au domaine de la sécurité sociale.

- de Raad van Arbeid en Sociale Zaken dan in het tweede semester van 1998 een onderzoek zal doen over deze omzetting van de richtsnoeren. Daarmee rekening houdend zal de Raad samen met de Commissie een rapport opmaken over de werkgelegenheidssituatie t.a.v. de Europese Raad van Wenen;

- voor 15 oktober 1998 zal de Commissie de ontwerpricht-snoeren voor 1999 opmaken.

Raamakkoord betreffende deeltijdarbeid

De Raad van ministers van Arbeid heeft op 15 november het raamakkoord over de deeltijdse arbeid algemeen bindend verklaard. Via een aantal basisbepalingen moeten de deeltijds werkenden in alle Lid-Statens een minimumbescherming en gelijkwaardige behandeling krijgen. Voor België vereist dit echter geen bijzondere maatregelen of aanpassingen van de bestaande reglementering.

Het raamakkoord over deeltijdse arbeid bevat ten eerste een niet-discriminatie principe. Deeltijdse werknemers mogen niet op een minder gunstige manier behandeld worden dan voltijdse werknemers. De rechten van deeltijdse werknemers zullen proportioneel zijn aan de belangrijkheid van hun arbeidsprestaties in verhouding tot een voltijds uurrooster. Ten tweede handelt het raamakkoord over de mogelijkheden van deeltijdse arbeid. De hinderpalen ten aanzien van deeltijdse arbeid moeten opgespoord en weggewerkt worden. De overgang tussen deeltijdse en voltijdse arbeid en omgekeerd moet vergemakkelijkt worden. Werknemers moeten vrij kunnen kiezen tussen deeltijdse en voltijdse arbeid. Het raamakkoord bevat op dit vlak geen bijkomende rechten, maar legt de nationale sociale partners en de regeringen op om zo veel mogelijk deze principes te respecteren.

Richtlijn betreffende de bewijslast

De Europese Raad van ministers van Arbeid en Sociale Zaken heeft op 15 november de bewijslast in geval van discriminatie op basis van geslacht definitief goedgekeurd. Het doel van de richtlijn betreffende de bewijslast is het probleem inzake directe en indirecte discriminatie op basis van het geslacht op te vangen. De Lid-Statens worden gevraagd om hun juridisch instrumentarium aan te passen op de volgende manier: wanneer de eisende partij kan aantonen op grond van een aantal feiten dat er vermoedelijk sprake is van directe of indirecte discriminatie op basis van geslacht, moet de tegenpartij bewijzen dat het principe van de gelijke behandeling niet geschonden is.

Deze richtlijn stelt geen nieuw sociaal recht in, maar is wel het sluitstuk van alle eerder toegekende rechten inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Minister Smet, die zelf aan de oorsprong lag van de basistekst van deze richtlijn tijdens het Belgisch voorzitterschap van 1993, hecht bijzonder veel belang aan deze verschuiving van de bewijslast. Vaak hadden vrouwen het recht aan hun zijde, maar konden ze dit vroeger niet bewijzen. Met deze richtlijn is de afstand tussen «recht hebben» en «recht krijgen» hopelijk weggewerkt. In België zal het initiatief genomen worden om zo snel mogelijk de verschuiving van bewijslast om te zetten in de wet.

In de tekst van de richtlijn werd op verzoek van België een verklaring opgenomen waardoor de Europese Commissie bij de evaluatie van de richtlijn twee jaar na de invoering ervan, ook het toepassingsgebied zal onderzoeken en eventueel zal voorstellen om dit uit te breiden naar het domein van de sociale zekerheid.

3. Actions Emploi

3.1. Égalité de rémunération pour un travail égal

Le module de formation «Module de formation pour l'égalité des chances et la classification des fonctions» conçu en 1996 a été largement diffusé cette année. La formation a été dispensée dans des écoles de management et dans les syndicats. Au sein du ministère de l'Emploi et du Travail, cette formation a été organisée pour la cellule Action positive (rattachée au service Relations collectives de travail) et pour le service Égalité des chances.

Des articles ont été consacrés à ce thème dans plusieurs magazines, principalement dans les périodiques spécialisés. En 1997, une CCT a été conclue dans 14 commissions paritaires en vue de renouveler leur système sectoriel de classification des fonctions.

Dans le cadre du Quatrième programme d'action en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes, le projet «De la classification à la rémunération» a été prolongé d'un an. Le premier exercice a été clôturé par une journée d'étude européenne à laquelle ont été invités des partenaires européens (Irlande et Pays-Bas). Cette journée d'étude avait pour but de présenter le système juridique et la politique en matière d'égalité de rémunération des deux pays aux partenaires belges. Cette journée fut un succès, à un facteur près: les employeurs belges étaient aux abonnés absents. Au cours de la deuxième phase, la Finlande et la Grande-Bretagne figureront comme nouveaux partenaires. Un deuxième colloque européen sera organisé au printemps 1998 pour présenter les «meilleures pratiques» dans le domaine de l'égalité de salaire et pour formuler des suggestions destinées à la Commission européenne. Le projet sera clôturé en juin 1998 par une journée d'étude pour les partenaires belges.

3.2. Insertion professionnelle

Optima

Le projet OPTIMA, qui prend fin cette année, a été conçu par le service Égalité des chances et la cellule Action positive dans le cadre du volet NOW de l'initiative communautaire Emploi. Son objectif final vise à la constitution de réseaux régionaux se composant d'organisations du secteur privé et du secteur public. Les partenaires locaux ont décidé de donner le nom «Fair Play» à cette initiative. Un coordinateur, assisté d'un expert du ministère de l'Emploi et du Travail, a été désigné dans chaque province. Chaque région a choisi un thème de travail en fonction des besoins de celle-ci.

Des initiatives ont été prises dans toutes les provinces, entre autres: la réunion de toutes les «bonnes pratiques» d'entreprises de la province d'Anvers, les enquêtes d'entreprises et d'administration du Limbourg, du Brabant flamand et de Flandre occidentale. La Flandre orientale et la Région de Bruxelles constitueront une banque de données Actions positives et Égalité des chances. La province du Hainaut a organisé une journée d'étude «Accueil des enfants en dehors de l'école» et une autre consacrée à l'«Emploi et Aide aux personnes». Le Brabant wallon, quant à lui, a réalisé un guide des garderies et de l'accueil des enfants en dehors de l'école.

Le partenariat européen du projet aboutira à un rapport comparatif qui, à la fois, exposera les résultats des activités nationales des États partenaires et établira également une comparaison de la politique d'égalité des chances dans les différents pays.

3. Acties op gebied van tewerkstelling

3.1. Gelijk loon voor gelijk werk

Het vormingspakket «Opleidingspakket voor gelijke kansen en functiewaardering» dat in 1996 werd ontworpen, werd dit jaar op grote schaal verspreid. In managementscholen en in de vakbonden vond de opleiding plaats. In het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid werd de opleiding georganiseerd voor de Cel Positieve Actie (verbonden aan de dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen) en voor de dienst Gelijke Kansen.

In verschillende tijdschriften, voornamelijk vaktijdschriften, verschenen artikels over het thema. In 14 paritaire comités werd in 1997 een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten om hun sectoraal functieclassificatiesysteem te vernieuwen.

In het kader van het Vierde actieprogramma inzake Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen werd het project «van punten naar munten» verlengd met één jaar. Het eerste werkingsjaar werd afgesloten met een Europese studiedag waarbij de Europese partners (Ierland en Nederland) uitgenodigd werden. De bedoeling van de studiedag was het rechtssysteem en het beleid inzake gelijk loon van beide landen voor te stellen aan de Belgische partners. De studiedag was een succes, op één factor na: de Belgische werkgevers waren niet aanwezig. In de tweede fase van het project worden Finland en Groot-Brittannië als nieuwe partners betrokken. In het voorjaar van 1998 zal een tweede Europees colloquium de «best practices» op gebied van gelijk loon aantonen en zullen er suggesties geformuleerd worden voor de Europese Commissie. Het project wordt afgesloten in juni 1998 met een studiedag voor de Belgische partners.

3.2. Beroepsinschakeling

Optima

Het Optima-project werd ontwikkeld door de dienst Gelijke kansen en de cel Positieve Actie in het kader van het NOW-programma van het communautair initiatief werkgelegenheid. Het project loopt dit jaar af. De uiteindelijke bedoeling van het project is regionale netwerken op te richten die bestaan uit organisaties van de privé-sector en de overheidssector. De lokale partners hebben besloten deze netwerking de naam «Fair Play» te geven. In elke provincie werd een coördinator aangeduid die samenwerkt met een deskundige van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. Elke regio heeft een werkthema gekozen in functie van de behoeften van de regio.

In alle provincies werden initiatieven genomen. Zoals onder andere de bundeling van «good practices» van bedrijven in Antwerpen, de enquêtes van bedrijven en openbare besturen in Limburg, Vlaams-Brabant en West-Vlaanderen. Oost-Vlaanderen en het Brusselse Gewest zullen een databank positieve acties en gelijke kansen aanleggen. De provincie Henegouwen hield een studiedag «buitenschoolse kinderopvang», een studiedag «tewerkstelling en hulp aan personen». En in Waals-Brabant werd een gids voor kinderopvang en buitenschoolse opvang gerealiseerd.

Het Europese partnerschap van het project zal resulteren in een vergelijkend rapport waarin de resultaten van de nationale activiteiten van de partnerlanden worden uiteengezet en een vergelijking gemaakt wordt van de gelijkheidskansenpolitiek in de verschillende landen.

TremplinProjet « *Le Fil d'Ariane* »

Le bulletin d'information « *Le Fil d'Ariane* » détaille davantage la problématique de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Son objectif est d'informer les acteurs locaux et de les encourager à prendre eux-mêmes des initiatives ainsi qu'à se concerter sur la thématique de l'égalité des chances.

Le but visé est de toucher un public aussi large que possible. Le fil d'Ariane est adressé aux administrations communales (secrétaire, service information, fonctionnaire Émancipation), aux secrétaires des CPAS, au personnel des services publics, aux partenaires sociaux, aux fonctionnaires Actions positives (tant aux niveaux local, provincial, régional, communautaire que fédéral), aux associations de femmes, aux membres du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, etc. Actuellement, le tirage de la revue s'élève à 7 000 exemplaires.

À ce jour, cinq numéros du Fil d'Ariane ont été publiés. Toutefois, le service Égalité des chances nourrit l'intention de continuer à éditer la revue avec une périodicité de trois numéros par an.

Les sujets suivants (notamment) ont été abordés en 1997: subventions du Fonds social européen en faveur des projets d'égalité des chances au sein de la commune et de l'entreprise, réforme des pensions, femmes et travail à temps partiel.

Jump

Jump est une enquête interactive sur l'insertion socio-professionnelle des femmes peu scolarisées et défavorisées. Il s'agit d'un projet du service Égalité des chances du ministère de l'Emploi et du Travail réalisé en coopération avec Flora, réseau de formation et de création d'emplois pour femmes. Ce projet bénéficie de l'aide du Fonds social européen dans le cadre du programme « Objectif 3 ».

Les objectifs en sont les suivants:

- développer un outil de travail améliorant l'accessibilité à la formation et à l'emploi des femmes défavorisées en dressant la carte des entraves et des facteurs positifs à leur participation et intégration afin d'y donner une plus grande visibilité;
- mettre en œuvre un processus de sensibilisation pour répondre aux besoins de tous les acteurs susceptibles d'intervenir dans le parcours d'insertion de ces femmes;
- rédiger des brochures de sensibilisation devant être diffusées à une large échelle;
- effectuer une enquête qualitative visant à décrire et à comprendre la réalité sans toutefois en mesurer l'impact ou la traduire en chiffres;
- mener l'enquête en concertation avec les femmes concernées ainsi qu'avec les représentants des instances pouvant intervenir dans leur parcours d'insertion, tant pour la collecte de données que pour la rédaction de brochures et l'organisation de séminaires de sensibilisation.

Actuellement un rapport intermédiaire est disponible. Ensuite, des brochures seront réalisées pour les différents groupes cibles: les femmes concernées, les accompagnateurs, les employeurs, les syndicats et les pouvoirs publics. Au cours d'une dernière phase (1998), les résultats de l'enquête seront présentés à l'occasion de journées d'études.

TremplinProject « *de Draad van Ariadne* »

Met het informatieblad, de Draad van Ariadne, wordt dieper ingegaan op de problematiek van gelijke kansen voor mannen en vrouwen waarmee het de lokale actoren wil informeren en aanmoedigen om zelf initiatieven en overleg omtrent de gelijke-kansenproblematiek te organiseren.

Het ligt in de bedoeling om een zo ruim mogelijk publiek aan te spreken. De Draad van Ariadne wordt verstuurd naar de gemeentebesturen (secretaris, dienst-informatie, emancipatieambtenaar), de OCMW-secretarissen, personeel van openbare diensten, de sociale partners, positieve-actie-ambtenaren (zowel op lokaal, provinciaal, gewest-, gemeenschaps- en federaal niveau), vrouwenorganisaties, leden van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen, enz. Het tijdschrift wordt momenteel gedrukt op 7 000 exemplaren.

Tot nu toe zijn 5 nummers van de *Draad van Ariadne* verschenen. Het ligt echter in de bedoeling van de dienst Gelijke kansen om het tijdschrift te blijven uitgeven en dit met een periodiciteit van drie nummers per jaar.

In 1997 werden ondermeer volgende onderwerpen aangesneden: het Europees sociaal fonds subsidieert gelijkekansenprojecten, gelijke kansen binnen de gemeente en binnen de onderneming, de hervorming van de pensioenen, vrouwen en deeltijdse arbeid,...

Jump

Jump is een interactief onderzoek naar de socio-professionele inschakeling van laaggeschoolde en kansarme vrouwen. Het is een project van de dienst Gelijke kansen van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid in samenwerking met Flora, netwerk voor vorming en werkcreatie met vrouwen, en met de steun van het Europees sociaal fonds, doelstelling 3.

De doelstellingen zijn als volgt:

- een werkinstrument ontwikkelen om opleiding en tewerkstelling voor kansarme vrouwen toegankelijker te maken door de bevorderende en de belemmerende factoren voor hun participatie en integratie in kaart te brengen en zichtbaar te maken;
- een sensibiliseringsproces op touw zetten ten behoeve van alle actoren die in het inschakelingstraject van deze vrouwen tussenbeide kunnen komen;
- sensibiliseringsbrochures opstellen die op ruime schaal moeten verspreid worden;
- een kwalitatief onderzoek doen dat erop gericht is de realiteit te beschrijven en te begrijpen, zonder ze op te meten of in cijfers te vertalen;
- het onderzoek voeren in samenspraak met de betrokken vrouwen en met vertegenwoordigers van de instanties die in hun inschakelingstraject kunnen tussenbeide komen, zowel voor het verzamelen van gegevens als voor het opstellen van de brochures en voor de sensibiliseringsseminaries.

Momenteel is een tussentijds rapport beschikbaar. Nadien zullen er brochures opgesteld worden voor de verschillende doelgroepen: de betrokken vrouwen, begeleiders, werkgevers, vakbonden en overheid. In een laatste fase (1998) zullen de resultaten van het onderzoek voorgesteld worden op studiedagen.

3.3. Actions positives

3.3.1. Actions positives dans le secteur privé

Un temps considérable a été consacré en 1997 à la concrétisation en un concept économique réaliste de la longue expérience des Actions positives. L'intégration du principe de l'égalité des chances à un modèle d'entreprise accepté multiplie les chances réelles de mise en œuvre de la politique d'égalité des chances dans la gestion quotidienne de l'entreprise. Le modèle choisi est l'EFQM, abréviation de European foundation of quality management.

Dans les modèles de la première génération, tels qu'ISO 2000, la qualité touche principalement le processus de production et la satisfaction de la clientèle. L'objectif est cependant d'introduire l'égalité des chances sur tous les terrains de la politique du personnel ainsi que dans tous les processus au sein d'une entreprise.

Le concept de qualité européenne s'inspire parfaitement de la nouvelle réalité des entreprises. Un modèle de souci de la qualité totale a été élaboré à l'aide de l'étude sur des «entreprises excellentes». Des critères de bon management ont été établis avec le soutien de la Communauté européenne. Ce modèle constitue un instrument de réflexion sur la qualité applicable à tous les processus organisationnels.

Le modèle EFQM met en lumière à l'aide de neuf critères le parcours qui mène une entreprise à l'excellence. Ces critères sont : direction, stratégie et planification, sources et moyens, systèmes de qualité et processus, gestion du personnel, satisfaction de la clientèle, satisfaction de l'employeur, impact sur la société et résultats d'entreprise. Une partie de ces critères est appelée facteurs de réalisation et décrit la manière d'obtenir les résultats. Il s'agit des critères direction, stratégie et planification, sources et moyens, systèmes de qualité et gestion du personnel.

L'autre partie des critères mesure les résultats.

Une coopération a été instaurée avec le Vlaams Centrum voor Kwaliteitszorg et l'Association wallonne pour la gestion de la qualité, afin d'intégrer l'Égalité des Chances au modèle de qualité.

Une liste de contrôle, conforme au modèle européen de qualité, a été rédigée. À l'aide de ce questionnaire, les entreprises ont pu poser leur candidature pour le premier Equality award. Le 4 juin, l'Equality award a été décerné aux entreprises IBM Belgium-Luxemburg et Dow Corning Belgium.

L'année prochaine également, les entreprises pourront entrer en lice pour l'Equality award. Ensuite, le prix sera décerné lors de l'attribution bisannuelle du Quality award du Vlaams Centrum voor Kwaliteitszorg. Le Centre wallon projette une initiative similaire pour l'avenir.

3.3.2. Actions positives dans le secteur public

Rapport au gouvernement

En exécution de l'arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, la ministre de l'Emploi et du Travail et de la politique d'Égalité des Chances a transmis, dans le cadre de la promotion de l'emploi des femmes dans les ministères fédéraux, les parastataux et les entreprises publiques autonomes, un rapport au gouvernement fédéral. Il présente, à l'aide du matériau chiffré disponible et des mesures adoptées en faveur de l'égalité des chances, un bilan de cinq années de politique d'égalité des chances. Ayant observé un certain nombre de manquements structurels, la ministre a pris

3.3. Positieve Acties

3.3.1. Positieve Acties in de privé-sector

In 1997 werd veel tijd besteed aan het omzetten van de jarenlange ervaring in Positieve Acties in een bestaand businessconcept. Als Gelijke Kansen geïntegreerd wordt in een aanvaard bedrijfsmodel, is er een reële kans dat er beleidsaandacht voor Gelijke Kansen zal zijn in het dagelijks beleid van een bedrijf. Het model dat gekozen werd, is het EFQM-model, een afkorting die staat voor European foundation of quality management.

In de eerste generatiemodellen zoals ISO 2000 gaat de kwaliteit vooral over het productieproces en over de tevredenheid van de klanten. De bedoeling is echter gelijke kansen te introduceren op alle terreinen van het personeelsbeleid en in alle processen binnen een bedrijf.

Het concept van European quality speelt perfect in op de nieuwe realiteit in bedrijven. Aan de hand van de studie van uitmuntende ondernemingen werd een model van integrale kwaliteitszorg uitgewerkt. Met de steun van de Europese Gemeenschap werden criteria van goed management opgesteld. Het model biedt een instrument aan voor reflectie over kwaliteit in toepassing op alle organisatieprocessen.

Aan de hand van negen criteria brengt het EFQM-model in beeld hoe een organisatie kan groeien naar uitmuntendheid. Deze criteria zijn : leiderschap, strategie en planning, bronnen en hulpmiddelen, kwaliteitssystemen en processen, personeelsmanagement, klantentevredenheid, werknemerstevredenheid, impact op de samenleving en bedrijfsresultaten. Een deel van de criteria wordt maakfactoren genoemd, die beschrijven hoe men de resultaten bereikt. Dit zijn dan de criteria leiderschap, strategieën, planning, bronnen en hulpmiddelen, kwaliteitssystemen en personeelsmanagement.

Het andere deel van de criteria meet de resultaten.

Om de integratie van Gelijke Kansen in het kwaliteitsmodel in te bouwen werd een samenwerking opgezet met het Vlaams Centrum voor Kwaliteitszorg en l'Association wallonne pour la gestion de la qualité.

Er werd een checklist opgesteld, conform het Europees model van kwaliteit. Aan de hand van deze vragenlijst, konden bedrijven zich kandidaat stellen voor de eerste Equality award. Op 4 juni werd de Equality award uitgereikt aan de bedrijven IBM Belgium-Luxemburg en aan Dow Corning Belgium.

Ook volgend jaar kunnen bedrijven meedingen naar de Equality award. Dan zal de prijs opgenomen worden bij de tweejaarlijkse uitreiking van de Quality award van het Vlaams centrum voor kwaliteitszorg. Het Waalse centrum plant een gelijkaardig project in de toekomst.

3.3.2. Positieve Acties bij de overheid

Rapport aan de regering

In het raam van de bevordering van tewerkstelling van vrouwen in federale ministeries, parastatale en autonome overheidsbedrijven is in uitvoering van het koninklijk besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen door de minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijkekansenbeleid, aan de federale regering een rapport overgemaakt. Hierin werd aan de hand van het beschikbare cijfermateriaal en de gerealiseerde gelijkheidsmaatregelen een stand van zaken opgesteld van de vijf jaar gelijkheidsbeleid. Op basis van de vaststelling van een aantal

l'initiative de lancer de nouveaux projets se rapportant aux sujets énoncés ci-après.

L'établissement d'indices et de nombres indicatifs

Des orientations chiffrées sont établies afin de mieux apprécier les progrès réalisés dans le domaine de l'emploi des femmes dans les administrations publiques. Ces chiffres tiennent compte de l'effectif présent ainsi que des cadres statutaire et réglementaire actuels. Une vérification est entreprise au sein de chaque institution pour voir à quel niveau se situe la sous-représentation des femmes et quelle norme peut être utilisée (nombre indicatif), compte tenu des examens de recrutement et de promotion ainsi que des plans de carrière du personnel. La praticabilité théorique et concrète des nombres indicatifs proposés est examinée au sein du contexte concret de chaque institution. Les résultats sont commentés au sein des commissions internes d'accompagnement et sont communiqués au ministre compétent. Un état détaillé de la situation sera soumis tous les deux ans au Conseil des ministres.

Égalité des chances — Radioscopie d'une entreprise publique autonome

La situation de l'emploi des femmes dans les entreprises publiques autonomes exige une approche spécifique. Une radioscopie d'une entreprise publique autonome sera réalisée en vue de corriger le déséquilibre constaté dans ces organismes. Cette radioscopie servira à l'établissement d'un ensemble de mesures cohérentes.

Le développement d'un soutien structurel

Afin de fournir au fonctionnaire Égalité des chances une base de travail plus solide, deux accords ont été conclus avec le ministre de la Fonction publique: d'une part, faire figurer la mission d'égalité des chances comme une part constitutive de l'ensemble des tâches officielles de l'agent concerné et, d'autre part, rechercher un canal de concertation approprié pour le fonctionnaire Égalité des chances avec la cellule de direction de son département.

Poursuite de l'ancrage de la politique d'égalité des chances dans la politique du personnel à l'aide d'un « Code des bonnes pratiques »

L'arrêté royal du 27 février 1990 offre à chaque institution fédérale un cadre de conduite de la politique d'égalité des chances. Un « Code des bonnes pratiques », devant servir de manuel de politique interne, sera élaboré afin d'augmenter la visibilité des objectifs concrets, des acteurs et de la planification chronologique. Ce Code s'adresse tant aux membres des commissions internes d'accompagnement qu'aux fonctionnaires Égalité des chances et sera diffusé sous la forme d'une circulaire.

Réseau des fonctionnaires Égalité des chances

Aux fins d'intensifier la politique d'égalité des chances au sein de toutes les administrations publiques fédérales fut prise en 1995 l'initiative de constituer deux réseaux de concertation, un francophone et un néerlandophone. Les groupes de réseaux sont accompagnés quant à leur contenu par le coordinateur national Actions positives du ministère de l'Emploi et du Travail.

En 1997, le travail a — pour l'essentiel — été centré sur les sujets suivants:

En premier lieu, une demande a été introduite pour voir s'il était possible de désigner une personne de contact interne pour les ser-

structurele tekortkomingen heeft de minister het initiatief genomen om nieuwe projecten op te starten die betrekking hebben op de volgende onderwerpen.

Het opstellen van ken- en stuurgetallen

Om de voortgang op het vlak van de tewerkstelling van vrouwen in federale overheidsbesturen beter te kunnen beoordelen worden richtcijfers opgesteld, rekening houdend met de huidige personeelsbezetting en het huidig statutair en reglementair kader. Binnen elke instelling wordt nagegaan waar de ondervertegenwoordiging van vrouwen is gesitueerd en welke norm (richtcijfer) kan gehanteerd worden, gegeven de geplande rekruterings- en bevorderingsexamens en de doorgroeikansen van het personeel. De voorgestelde stuurgetallen worden getoetst op hun theoretische en praktische haalbaarheid binnen de concrete context van elke instelling. De resultaten worden besproken binnen de interne begeleidingscommissies en gecommuniceerd naar de bevoegde minister. Tweejaarlijks zal een gedetailleerde stand van zaken aan de Ministerraad voorgelegd worden.

Doorlichting van een autonoom overheidsbedrijf op gelijke kansen

De tewerkstellingssituatie van vrouwen in de autonome overheidsbedrijven vraagt om een specifieke aanpak. Om het onevenwicht in deze organisaties te corrigeren zal een doorlichting worden gemaakt van een autonoom overheidsbedrijf. Op basis van deze doorlichting zal een samenhangend pakket van maatregelen worden uitgewerkt.

Het uitbouwen van een structurele ondersteuning

Om de gelijkekansenambtenaar een steviger werkingsbasis aan te reiken, werden twee zaken afgesproken in overleg met de minister van Ambtenarenzaken: ten eerste dat de gelijkekansenopdracht in het officiële takenpakket van de betrokken ambtenaar wordt opgenomen en ten tweede dat een geschikt overlegkanaal gezocht wordt voor de gelijkekansenambtenaar met de beleidscel van zijn departement.

Een verdere inbedding van het gelijkekansenbeleid in het personeelsbeleid met een « Code van goede praktijk »

Het koninklijk besluit van 27 februari 1990 biedt elke federale instelling een kader voor het voeren van een gelijkekansenbeleid. Om de zichtbaarheid wat betreft concrete doelen, actoren en tijdsplanning te verhogen, wordt een « Code van goede praktijk » opgesteld als handleiding voor het interne beleid. Deze Code richt zich zowel naar de leden van de interne begeleidingscommissie als naar de gelijkekansenambtenaren en zal worden verspreid als omzendbrief.

Netwerk van gelijkekansenambtenaren

Om het gelijkekansenbeleid binnen alle federale overheidsdiensten te intensifiëren werd in de loop van 1995 het initiatief genomen om twee overlegnetwerken op te richten, een Franstalig en een Nederlandstalig. Beide netwerkgroepen worden inhoudelijk begeleid door de nationale coördinator Positieve Actie van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Gedurende 1997 is in hoofdzaak gewerkt rond de volgende onderwerpen:

Ten eerste gebeurde er een bevraging over mogelijke implementatie van interne contactpersonen voor de buitendiensten van

vices extérieurs d'institutions importantes. Cette enquête limitée servira de ligne de conduite à l'élaboration de réseaux d'antennes ou de personnes de contact dans le courant de l'année prochaine. Ce système doit aboutir à une politique plus transparente.

En deuxième lieu, les réseaux ont parallèlement œuvré — avec l'introduction d'un système d'évaluation — à la reconnaissance formelle de la charge de fonctionnaire Égalité des chances, et ont poursuivi leurs travaux relatifs à un étalon d'appréciation et de diversité. Ces travaux serviront en 1998 à la prise d'initiatives en matière de « formation de l'image de marque ».

Enfin, les données chiffrées du rapport au gouvernement (juin 1997) ont suscité un débat sur les éventuelles possibilités de carrière des agents contractuels. Cette thématique fera également l'objet d'études ultérieures dans le courant de 1998.

3.3.3. Répartition des tâches familiales entre hommes et femmes

Faisant suite à la campagne « Elle et lui. Ils partagent tout naturellement », le projet « lancement du dialogue familial sur la répartition des tâches familiales » de la ligue de la famille flamande a été soutenu. Ce projet s'inscrivait dans le Quatrième programme d'action européen d'égalité entre hommes et femmes. Un programme de formation pour jeunes parents avait été élaboré sous le slogan « *Ons gezin is een duobaan* », qui proposait également des aides didactiques tels qu'un livret « Testez-vous » et un agenda ménager. Le projet se poursuit à l'échelle européenne.

4. Actions « femmes et violence »

4.1. Set agression sexuelle

Le set agression sexuelle est actuellement retravaillé en collaboration avec le ministre de la Justice. Le set est un auxiliaire pour l'audition de la victime et veut contribuer à empêcher une victimisation secondaire. Le set amendé sera finalisé au printemps de l'année prochaine. De nouvelles attestations médicales pour les médecins seront alors également mises à disposition.

4.2. Accueil des victimes

Ces dernières années, des efforts considérables ont été fournis pour améliorer l'accueil des victimes d'une violence physique ou sexuelle dans les services de police.

Ainsi, une grande attention a, entre autres, été consacrée à la formation des corps de police. Étant donné que l'accueil et l'audition par les fonctionnaires de police sont d'une importance capitale, des initiatives ont été prises visant à l'organisation de formations spécialisées dans les écoles de police. L'efficacité de l'éventuelle intervention policière a été améliorée grâce à l'aménagement de locaux appropriés à l'audition.

En 1996, un protocole d'accord a été conclu avec le ministre de l'Intérieur en vue de pourvoir dans tout le pays à l'aménagement d'un local spécifique dans les commissariats et d'organiser systématiquement des cours spécialisés dans les écoles de police.

À ce jour, neuf locaux de la police judiciaire et 110 locaux de la police communale ont été subsidiés, 28 l'ont été en collaboration avec le ministre de l'Intérieur.

Un protocole a également été signé avec la gendarmerie et le ministre de l'Intérieur en vue de l'aménagement de locaux appartenant à ce corps. Actuellement, 77 locaux ont été aménagés.

omvangrijke instellingen. Deze beknopte enquête zal als leidraad dienen voor het uitwerken van netwerken van antennes of contactpersonen in het komende werkjaar. Dit systeem moet resulteren in een meer doorzichtig beleid.

Ten tweede is er met de invoering van een evaluatiesysteem vanuit de netwerken geijverd voor de formele erkenning van de functie van gelijkheidsambtenaar en werd er verder gewerkt rond stereotypering bij beoordeling en diversiteit. Hiervan uitgaande worden voor 1998 opnieuw initiatieven gepland rond « beeldvorming ».

Ten slotte is aan de hand van de cijfergegevens van het rapport aan de regering (juni 1997) gedebatteerd over mogelijke loopbaankansen voor contractuelen. Ook deze thematiek zal gedurende 1998 verder worden bestudeerd.

3.3.3. Verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen

Als vervolg op de campagne « Hij, zij, t'Is de taak van allebei » werd het project « lancering van de gezinsdialoog over de taakverdeling in het gezin » van de Bond van grote en jonge gezinnen ondersteund. Dit project kaderde in het vierde Europese actieprogramma van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Onder het motto « *Ons gezin is een duobaan* » werd een vormingsprogramma voor jonge ouders uitgewerkt en werden didactische hulpmiddelen aangemaakt zoals een test-jezelf-boekje en een huishoudagenda. Het project wordt verdergezet op Europese schaal.

4. Acties op het gebied van vrouwen en geweld

4.1. Set seksuele agressie

In samenwerking met de minister van Justitie wordt de Set seksuele agressie momenteel herwerkt. De Set is een hulpmiddel bij het onderzoek van het slachtoffer en wil bijdragen tot het verhinderen van een secundaire victimisatie. De vernieuwde Set zal in het voorjaar van volgend jaar afgewerkt zijn. Ook de vernieuwde medische attesten voor artsen zullen dan ter beschikking gesteld worden.

4.2. Opvang van slachtoffers

De laatste jaren werden aanzienlijke inspanningen geleverd om de opvang van de slachtoffers van fysiek en seksueel geweld bij de politiediensten te verbeteren.

Zo werd ondermeer veel aandacht besteed aan de opleiding van politiekorpsen. Aangezien opvang en ondervraging door de politiebeambten van kapitaal belang zijn, werden initiatieven genomen om in de politiescholen gespecialiseerde opleidingen te organiseren. De doeltreffendheid van een eventuele tussenkomst van de politie werd verbeterd door de installatie van aangepaste lokalen voor ondervraging.

In 1996 werd een protocolakkoord gesloten met de minister van Binnenlandse Zaken, om het hele land te voorzien in de inrichting van een speciaal lokaal in de commissariaten en in het systematisch organiseren van gespecialiseerde cursussen in de politiescholen.

Tot nu toe werd de aanpassing gesubsidieerd van negen lokalen van de gerechtelijke politie en 110 lokalen van de gemeentelijke politie waarvan 28 in samenwerking met de minister van Binnenlandse Zaken.

Er werd eveneens een protocol afgesloten met de rijkswacht en de minister van Binnenlandse Zaken om eveneens lokalen van de rijkswacht in te richten. Momenteel zijn er 77 lokalen ingericht.

Un projet expérimental basé sur des propositions concrètes a été lancé par l'Académie de police de Flandre orientale en 1992. Il consiste en l'offre d'un programme de formation spécialisé sur la violence physique et sexuelle. Un grand nombre de sessions de formation ont été mises sur pied depuis. Les cours ont été perfectionnés au fil du temps, de l'expérience, tout en tenant compte de l'évolution de la société. Depuis le protocole d'accord, signé en 1997 avec le ministre de l'Intérieur, ces formations ont été généralisées à toute la Belgique.

4.3. L'avant-projet de loi « Violence physique et sexuelle » du 17 janvier 1997

La rédaction de l'avant-projet de loi: « Violence physique et sexuelle » a constitué une mission importante cette année.

Depuis longtemps déjà, à différents niveaux, il est fait mention d'un vide juridique en matière de violence intrafamiliale. Bien que les résultats des études réalisées sur la violence au sein de la famille soient déconcertants, les chiffres ne se retrouvent pas dans les statistiques de la criminalité. Cela provient notamment du fait que les victimes de tels délits n'osent que rarement les déclarer. Mais il faut bien constater qu'il n'existe pas dans la législation de cadre juridique qui reconnaît en tant que telle la violence intrafamiliale.

Aussi, pour donner une solution à ce problème, la KU Leuven et l'Ulg ont reçu en 1996 la mission d'effectuer une enquête quant à la restructuration des dispositions prévues dans le code, relatives à la violence physique et sexuelle exercée sur les femmes et les enfants.

Les résultats de l'enquête ont été soumis à un groupe de travail comprenant des représentants des cabinets de l'Égalité des chances et de la Justice, de la gendarmerie, de la police et de l'Ordre des médecins. Les résultats de l'examen ont été débattus lors de la journée d'étude du 17 janvier et ont abouti à un avant-projet de loi.

L'avant-projet de loi comprend les éléments suivants :

Dans le domaine de la violence sexuelle, la notion « attentat à la pudeur » sera remplacée par la notion « atteinte à l'intégrité sexuelle ». Cette nouvelle notion est définie par analogie avec la définition existante du viol. Il y a atteinte à l'intégrité sexuelle lorsqu'une personne non consentante est forcée à se soumettre ou à participer à des actes sexuels.

Les actuelles dispositions relatives à l'atteinte et au viol tiennent insuffisamment compte du fait qu'au sein du contexte familial, les mineurs sont particulièrement fragiles. Par ailleurs, il existe de nouvelles formes de ménages dans lesquels grandissent les enfants. Le législateur doit en tenir compte dans la protection des jeunes contre la violence sexuelle.

Alors que, dans la législation actuelle, seuls sont pénalement responsables les parents en ligne ascendante, les personnes qui, dans la famille, exercent une autorité à l'égard du mineur seront également punissables lorsqu'elles impliquent dans des actes sexuels les jeunes avec qui elles sont parentes ou sur lesquels elles exercent une autorité. Parce que tous les mineurs doivent être particulièrement protégés dans leur cellule familiale, la limite d'âge dans ce cadre a été relevée à 18 ans.

L'âge auquel, hors de l'environnement familial, un mineur peut consentir à des actes sexuels est abaissé de 16 à 14 ans, à l'instar de la loi sur le viol. Toutefois, comme les mineurs se trouvent parfois en position de fragilité face aux personnes majeures, une protection particulière est introduite en matière d'actes sexuels entre mineurs de 14 à 16 ans avec des personnes majeures (+ 18 ans).

Op basis van concrete voorstellen ging een proefproject vanaf 1992 van start en werd een gespecialiseerd opleidingsprogramma over fysiek en seksueel geweld aangeboden door de Oost-Vlaamse politieacademie. Sinds dan werden vele vormingsessies georganiseerd en de cursussen werden met de tijd, de ervaring en op basis van de maatschappelijke evolutie verfijnd. Sinds het protocolakkoord met de minister van Binnenlandse Zaken werden in 1997 deze opleidingen veralgemeend over gans België.

4.3. Het voorontwerp van wet « fysiek en seksueel geweld » van 17 januari 1997

Een belangrijke opdracht dit jaar was het maken van het voorontwerp van wet: « fysiek en seksueel geweld ».

Op verschillende niveaus wordt reeds geruime tijd gewag gemaakt van een juridische leemte inzake intra-familiaal geweld. Alhoewel de onderzoeksresultaten inzake geweld binnen de familie onthutsend zijn, vindt men de cijfers niet terug in de criminaliteitsstatistieken. Dit komt onder meer door het feit dat de slachtoffers van dergelijke misdrijven zelden aangifte durven doen, maar anderzijds bestaat in de wetgeving geen juridisch kader waarin het intra-familiaal geweld als dusdanig wordt erkend.

Om aan dit laatste probleem een oplossing te geven, werd in februari 1996 de opdracht gegeven aan de KU Leuven en aan de Ulg een onderzoek uit te voeren inzake de herstructurering van de in het wetboek voorziene bepalingen over fysiek en seksueel geweld ten aanzien van vrouwen en kinderen.

De resultaten van het onderzoek werden voorgelegd aan een werkgroep, waarin naast mensen van het kabinet van Gelijke Kansen en het kabinet van Justitie, de rijkswacht, de politie en de Orde van geneesheren vertegenwoordigd waren. Het resultaat van het onderzoek werd ter discussie gesteld op een studiedag op 17 januari en mondde uit in een voorontwerp van wet.

Het voorontwerp van wet houdt de volgende elementen in :

Op het gebied van het seksueel geweld zal het begrip « aanranding van de eerbaarheid » vervangen worden door het begrip « aanranding van de seksuele integriteit ». Dit nieuwe begrip wordt gedefinieerd naar analogie met de bestaande definitie van verkrachting. Er is een aanranding van de seksuele integriteit wanneer een persoon die daar niet in toestemt, gedwongen wordt tot het dulden of het plegen van seksuele handelingen.

De huidige bepalingen in verband met aanranding en verkrachting houden onvoldoende rekening met het feit dat minderjarigen bijzonder kwetsbaar zijn in gezinssituaties. Bovendien zijn er nieuwe vormen van gezinnen waarin jongeren opgroeien. Hiermee dient de wetgever rekening te houden bij de bescherming van jongeren tegenover seksueel geweld.

Terwijl in de huidige wetgeving enkel bloedverwanten in de opgaande lijn strafbaar zijn, zullen ook personen die in het gezin gezag uitoefenen ten opzichte van de minderjarige, strafbaar zijn wanneer zij de jongeren waarvan zij ouder zijn of waarover zij gezag uitoefenen bij seksuele handelingen betrekken. Omdat alle minderjarigen in een gezinssituatie bijzonder beschermd dienen te worden werd de leeftijdsgrens in dit kader opgetrokken tot 18 jaar.

De leeftijd waarop een minderjarige buiten de gezinssituatie toestemming kan geven tot seksuele handelingen wordt verlaagd van 16 jaar naar 14 jaar, zoals dit reeds het geval is in de wet op de verkrachting. Maar aangezien minderjarigen zich soms in een kwetsbare positie ten aanzien van meerderjarigen bevinden, wordt er een bijzondere bescherming ingevoegd voor seksuele handelingen tussen minderjarigen van 14 tot 16 jaar met meerderjarigen (+ 18 jaar).

Un alourdissement de peine frappe également les cas où l'atteinte ou le viol entraîne une maladie, une incapacité de travail, la perte de l'usage d'un organe ou une mutilation grave.

Par ailleurs, pour une personne qui fait partie habituellement ou occasionnellement de la famille — ceci vis-à-vis de tous ses membres —, le fait de commettre des actes sexuels avec violence entraîne également un alourdissement de la peine. De cette manière, l'aggravation de la peine est introduite dans le Code pénal pour la violence sexuelle à l'égard d'un partenaire.

Dans le domaine de la violence physique également, les circonstances aggravantes sont étendues.

L'aggravation de la peine en cas de mauvais traitements infligés aux parents est généralisée aux cas de violences exercées par les enfants sur des personnes qui appartiennent à leur environnement familial et sans lien parental en ligne directe, comme par exemple les parents adoptifs.

En outre, l'alourdissement de la peine pour maltraitance sur des enfants est étendu à tous les mineurs (18 ans).

Enfin, une aggravation de peine est également prévue pour toutes les autres situations de mauvais traitements qui se présentent dans un contexte familial, par exemple violence du partenaire ou violence entre frères et sœurs. Les personnes qui font partie habituellement ou occasionnellement de la famille doivent s'abstenir de violence les unes vis-à-vis des autres.

La diminution automatique de la peine en cas de violence physique commise à la suite d'un adultère est supprimée.

Les enfants, par contre, pourront compter sur une diminution automatique de peine lorsqu'ils commettent des violences causées par une violence grave sur leur personne.

L'insécurité juridique pour les personnes liées par leur secret professionnel qui sont confrontées à des victimes de violences physiques ou sexuelles est éliminée en leur permettant expressément de porter leurs soupçons à la connaissance du procureur du Roi. Elles ne seront plus punissables pour une telle « violation de leur secret professionnel ».

Enfin, l'introduction d'un article spécifique relatif à la mutilation sexuelle sur les femmes posera clairement le principe de l'inadmissibilité de telles pratiques, d'une part, et, d'autre part, créera la possibilité d'une peine adaptée.

Le rapport du colloque contient les interventions des orateurs, les conclusions des groupes de travail et l'avant-projet de loi adapté aux remarques des participants à la journée d'étude.

4.4. Missions d'enquête

Les données du rapport « Expériences de femmes confrontées à la violence physique et sexuelle (1988) » restent toujours pertinentes dix ans après sa production, à ceci près que les utilisateurs éprouvent le besoin de disposer de données « plus récentes ».

La question des hommes victimes de violences est à ce jour restée sans réponse. L'enquête relative à la « Violence, harcèlement sexuel et brimades sur les lieux de travail (1995) » a fait apparaître que les hommes se déclaraient également victimes de violences et présentaient dans cette hypothèse une grande similitude avec les femmes exposées aux mêmes problèmes.

Ces dix dernières années, l'accueil et l'aide aux victimes de violences, le traitement de leur dossier par la police et la justice, ainsi que la possibilité de rechercher le soutien auprès d'une personne de confiance sur les lieux de travail ont indubitablement

Er wordt een strafverzwaring ingevoerd voor de gevallen waarin de aanranding of de verkrachting een ziekte, een arbeidsongeschiktheid, het verlies van het gebruik van een orgaan of een zware verminking tot gevolg heeft.

Verder wordt er een strafverzwaring ingevoerd voor het plegen van seksuele handelingen met geweld door een persoon die gewoonlijk of occasioneel behoort tot het gezin en dit ten aanzien van alle personen die tot dit gezin behoren. Op die manier wordt ook een strafverzwaring in het Strafwetboek gevoegd voor seksueel partnergeweld.

Ook op het gebied van het fysiek geweld worden de strafverzwarende omstandigheden uitgebreid.

De strafverzwaring in geval van oudermishandeling wordt uitgebreid tot de gevallen van mishandeling door kinderen gepleegd op personen die tot hun gezin behoren en waarmee zij niet door bloedverwantschap in de rechte lijn verbonden zijn, zoals bijvoorbeeld pleegouders.

Verder wordt de strafverzwaring voor kindermishandeling uitgebreid tot alle minderjarigen (18 jaar).

Ten slotte is er ook een strafverzwaring voorzien voor alle andere gevallen van mishandeling die zich in gezinscontext voordoen, zoals partnergeweld of geweld tussen broers en zussen. Personen die gewoonlijk of occasioneel tot het gezin behoren dienen zich van fysiek geweld te onthouden ten opzichte van elkaar.

De automatische strafvermindering in geval van fysiek geweld gepleegd naar aanleiding van het betrappen van een echtgenoot op overspel, wordt afgeschaft.

Kinderen zullen daarentegen op een automatische strafvermindering kunnen rekenen wanneer zij geweld plegen dat uitgelokt werd door zwaar geweld op hun persoon.

De rechtsonzekerheid voor personen die gebonden zijn door hun beroepsgeheim en die geconfronteerd worden met slachtoffers van seksueel of fysiek geweld wordt weggewerkt door hen uitdrukkelijk toe te laten hun vermoedens ter kennis te brengen van de procureur des Konings. Zij zullen niet meer strafbaar zijn voor een dergelijke « schending van hun beroepsgeheim ».

Ten slotte zal door de invoering van een specifiek artikel in verband met seksuele verminking op vrouwen, enerzijds duidelijk gesteld worden dat deze praktijken als ontoelaatbaar worden beschouwd, en anderzijds de mogelijkheid gecreëerd worden voor een aangepaste bestraffing.

In het verslag van het colloquium vindt u de tussenkomsten van de sprekers, de conclusies van de werkgroepen en het voorontwerp van wet aangepast aan de opmerkingen van de deelnemers aan de studiedag.

4.4. Onderzoeksopdrachten

De gegevens van het rapport « Ervaringen van vrouwen met fysiek en seksueel geweld (1988) » worden 10 jaar na hun productie nog altijd veel gebruikt, zij het dat er vanwege de gebruikers nood bestaat aan « recentere » gegevens.

Een vraag die tot nu toe onbeantwoord bleef, is de vraag naar mannen als slachtoffer van geweld. Het onderzoek naar « Geweld, ongewenste intimiteiten en pesterijen op het werk (1995) » liet zien dat ook mannen zich als slachtoffers van geweld benoemen en dat zij daarbij een grote gelijkenis vertonen met vrouwelijke geweldslachtoffers.

Wat de laatste 10 jaar ongetwijfeld veranderd en verbeterd is, is de opvang van geweldsslachtoffers in de hulpverlening, de slachtofferbejegening bij de politie en justitie, de mogelijkheden voor slachtoffers om steun te zoeken bij een vertrouwenspersoon op het

progressé et se sont améliorés. Les enquêteurs vérifieront dans quelle mesure la population a pris conscience du changement intervenu dans les possibilités d'aide. Ils examineront également sous quelles conditions faire de la prévention.

Tant le public que les soignants se posent, de plus en plus souvent, la question de savoir si une partie des problèmes de violence n'avait pu être évitée. Progressivement se fait sentir le besoin d'une prévention primaire des problèmes de violence. Cette enquête sera clôturée fin 1998.

Un deuxième projet de recherche porte sur la fréquence insistante des plaintes relatives à la violence chez les femmes plus âgées. On détecte chez elles tant un sentiment d'insécurité que de maltraitance. Deux groupes de personnes âgées sont examinés: les pensionnaires de maisons de retraite et les personnes âgées face aux situations de la vie courante. Les résultats de l'enquête seront disponibles au milieu de 1998.

Un troisième projet d'étude concerne la politique au pénal en matière de violence sexuelle. On examine le chemin suivi par une plainte jusqu'au moment de sa conclusion définitive. Cette enquête a été lancée en 1996 et sera clôturée fin 1997.

4.5. *Harcèlement sexuel*

La ligne Harcèlement sexuel lancée en 1993 en guise d'expérience avait pour mission d'offrir un premier accueil téléphonique et de fournir conseils et informations à toute personne ayant des problèmes ou des questions à propos du harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Cette ligne fédérale d'aide a été réalisée en collaboration avec la Vlaamse Vereniging voor Seksuologie et a été financée chaque année par le ministre de l'Emploi et du Travail et de la Politique d'Égalité des chances. Pendant les jours ouvrables, la ligne était accessible 4 heures par jour. En 1994, un projet similaire a été lancé dans la partie francophone du pays en collaboration avec une université francophone.

À la suite du nombre annuel croissant d'appels, il s'est avéré nécessaire de donner structurellement aux deux lignes fédérales d'aide un caractère permanent. C'est pour cette raison que le ministre de l'Emploi et du Travail et de la Politique d'Égalité des chances a pris l'initiative d'ancrer les deux lignes d'aide dans les services provinciaux de Télé-accueil de Belgique. Les membres du personnel de tous les services provinciaux de Télé-accueil ont reçu une formation appropriée dispensée par les experts de l'ex-ligne 0800. Ensemble avec les membres du personnel, ils ont veillé à leur tour à former des volontaires au sein de chaque service provincial de Télé-accueil. Cette initiative a été suivie d'une campagne de sensibilisation.

Par cette action, le ministre de l'Emploi et du Travail et de la Politique d'Égalité des chances ne souhaite pas seulement agir préventivement en faisant appel à la connaissance largement répandue des numéros d'appel 106, pour la partie néerlandophone du pays, et 107 pour la partie francophone, et à la permanence 24 heures sur 24 des services de Télé-accueil, mais encore donner un caractère définitif et permanent à l'accueil des victimes du harcèlement sexuel sur les lieux du travail.

5. Femmes et prise de décision

5.1. *Organes consultatifs*

Faisant suite à la loi sur les organes consultatifs du 17 juillet 1997, une campagne est projetée pour augmenter la présence des femmes dans les organes consultatifs fédéraux. L'objectif consiste à compiler une liste de tous les organes consultatifs par ministère sur laquelle figureront l'adresse du président, la répartition actuelle des sièges par sexe et la date de recomposition. Ces infor-

werk. In het onderzoek zal worden nagegaan in welke mate bij de bevolking het besef van de veranderde hulpverleningsmogelijkheden doorgedrongen is. Er zal worden onderzocht in welke mate aan preventie kan worden gedaan.

Zowel bij het publiek als bij de hulpverleners wordt in toenemende mate de vraag gesteld of een gedeelte van de geweldproblemen niet voorkomen had kunnen worden. Geleidelijk aan groeit de behoefte aan primaire preventie van geweldproblemen. Dit onderzoek zal einde 1998 afgerond worden.

Een tweede onderzoeksproject is de prevalentie van geweld bij oudere vrouwen. Zowel gevoelens van onveiligheid als mishandeling worden nagegaan. Twee groepen bejaarden worden onderzocht: de personen in bejaardentehuizen en de situaties in het dagelijkse leven. De resultaten van het onderzoek zullen midden 1998 beschikbaar zijn.

Een derde onderzoeksproject is het strafrechtelijk beleid inzake seksueel geweld. De weg die een klacht aflegt tot een definitieve beslissing wordt nagegaan. Dit onderzoek werd opgestart in 1996 en wordt einde 1997 afgerond.

4.5. *Ongewenste intimiteiten*

De in 1993 als experiment opgestarte «ongewenste-intimiteitenlijn» had als opdracht een eerste telefonische opvang te bieden en advies en informatie te verstrekken aan al wie problemen of vragen had rond ongewenste intimiteiten op het werk. Deze federale hulplijn kwam tot stand in samenwerking met de Vlaamse Vereniging voor Seksuologie en werd door de minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijkekansenbeleid jaarlijks gefinancierd. Tijdens werkdagen was de lijn 4 uur per dag bereikbaar. In 1994 werd een gelijkaardig project opgestart in het Franstalig landsgedeelte in samenwerking met een Franstalige universiteit.

Omwille van de jaarlijkse stijging van het aantal oproepen was het noodzakelijk om beide federale hulplijnen structureel een permanent karakter te geven. Daarom heeft de minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijkekansenbeleid het initiatief genomen om beide hulplijnen in te bedden in alle provinciale Tele-Onthaaldiensten van België. De stafleden van alle provinciale Tele-Onthaaldiensten kregen een aangepaste vorming die werd gegeven door de deskundigen van de voormalige 0800-lijn. Samen met de stafleden zorgden zij op hun beurt voor de vorming van de vrijwilligers binnen iedere provinciale Tele-Onthaaldienst. Hierna volgde een bekendmakingscampagne.

Met dit initiatief wil de minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijkekansenbeleid niet alleen drempelverlagend werken door een beroep te doen op de ruime bekendheid van het oproepnummer 106 voor het Nederlandstalig landsgedeelte en 107 voor het Franstalig landsgedeelte en de 24 op 24 uur-permanentie van de Tele-Onthaaldiensten, maar geeft zij eveneens een definitief en permanent karakter aan de opvang van slachtoffers van ongewenste intimiteiten op het werk.

5. Acties op het gebied van vrouwen en besluitvorming

5.1. *Adviesorganen*

In opvolging van de wet op de adviesorganen van 17 juli 1997, wordt een campagne gepland om de aanwezigheid van vrouwen te verhogen in de federale adviesorganen. De bedoeling is een lijst van alle betreffende adviesorganen per ministerie samen te stellen waarbij het adres van de voorzitter, de huidige verdeling van de zetels per geslacht, en de datum van wedersamenstelling zal ver-

mations seront mises à la disposition de toutes les organisations politiques et professionnelles féminines.

5.2. Brochure « Femmes élues, chiffres et statistiques »

Si l'on souhaite augmenter la visibilité des femmes dans la prise de décision, il convient de disposer des données de base indispensables. À cette fin, la Commission Femmes et Politique du Conseil d'Égalité des chances entre hommes et femmes a recensé en 1996 les femmes élues aux différents niveaux de pouvoir (communal, provincial, communautaire, régional, fédéral et européen). Pour commenter et compléter cette brochure, le Conseil a confié en 1997 une étude au département de sociologie de la KUL.

Après une brève étude historique de la représentation des femmes au niveau fédéral, l'ouvrage poursuit par une enquête sur le comportement des femmes et des partis politiques pendant les phases de recrutement, de sélection et d'élection. Une troisième partie est centrée sur une analyse du système des quotas et du système de la composition des listes électorales. Cette étude sera disponible début 1998.

5.3. Politique d'égalité des chances aux niveaux provincial et communal

En 1997, les coordinatrices de la politique d'Égalité des chances ont organisé une journée d'étude dans chacune de leurs provinces. Pour cette journée d'étude, chaque province avait choisi d'aborder un thème différent. Pour la Région flamande, la Flandre occidentale avait opté pour le thème des réseaux pour femmes, le Brabant flamand éclairait quelques points de la politique d'Égalité des chances, Anvers avait choisi la sécurité dans la société et le Limbourg avait traité une mosaïque de thèmes. En Wallonie, le Brabant wallon offrait une présentation générale des actions positives et le Hainaut avait établi un rapport sur 6 ans de politique en faveur de l'égalité des chances.

Chaque province a effectué un bilan de la politique menée. Cet inventaire des activités a été publié sous le dénominateur commun « Guide de la politique d'Égalité des chances aux niveaux provincial et communal ».

5.4. Conseil de l'Europe — Comité directeur pour l'égalité entre hommes et femmes

Séminaire international — promouvoir l'égalité: un défi commun pour les hommes et les femmes (Strasbourg: 17-18 juin 1997)

Ce séminaire avait pour principal objectif d'ouvrir un débat autour de ce thème au niveau européen et de sensibiliser le public à l'indispensable collaboration entre hommes et femmes pour la réalisation de l'égalité des chances. La promotion de la femme au cours de ces dernières années a profondément changé la vie et l'environnement des hommes et des femmes. Mais elle a aussi fait naître certains champs de tension spécifiques entre les deux sexes. Ces domaines doivent être décrits et des solutions doivent être recherchées pour surmonter ces tensions.

Par ailleurs, au cours de ce séminaire, on a également étudié le lien entre, d'une part, les structures sociales patriarcales traditionnelles et, d'autre part, la violence exercée sur les femmes, le patriarcat et le militarisme.

6. Visibilité des femmes

La nécessité d'établir des statistiques sur la répartition des sexes et l'absence d'un matériau chiffré sur les femmes ont expressément

meld worden. Deze informatie zal ter beschikking gesteld worden aan alle politieke vrouwenorganisaties en vrouwelijke beroepsorganisaties.

5.2. Brochure « Verkozen vrouwen, cijfers en statistieken »

Als men de zichtbaarheid van de vrouwen in de besluitvorming wil verhogen, is het noodzakelijk om over de nodige basisgegevens te beschikken. Daartoe heeft de Commissie vrouw en politiek van de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen in 1996 een telling gemaakt van de verkozen vrouwen op de verschillende machtsniveaus (gemeentelijk, provinciaal, communautair, regionaal, federaal en Europees). Om deze brochure te vervolledigen en te becommentariëren, heeft de Raad in 1997 een studie toevertrouwd aan het departement sociologie van de KUL.

Na een korte historische studie over de vertegenwoordiging van vrouwen op federaal niveau wordt het gedrag van vrouwen en politieke partijen tijdens de rekruteringsfase, de selectiefase en de verkiezingsfase bestudeerd. Een volgend deel maakt een analyse van het quotasysteem en van het systeem van de samenstelling van de kieslijsten. Deze studie zal beschikbaar zijn begin 1998.

5.3. Acties op het gebied van provinciaal en gemeentelijk gelijkheidsbeleid

In 1997 organiseerden de coördinatrices van het Gelijke-kansenbeleid in elk van hun provincies een studiedag. De thema's die behandeld werden op deze studiedag verschilden van provincie tot provincie. In Vlaanderen koos West-Vlaanderen voor het thema van netwerken voor vrouwen, Vlaams-Brabant belichtte enkele thema's van het gelijkheidsbeleid, Antwerpen koos voor veiligheid in de samenleving, en Limburg bood een mozaïek van thema's aan. In Wallonië koos Waals-Brabant voor een algemene uiteenzetting over positieve acties, en maakte Henegouwen de balans op van 6 jaar gelijkheidsbeleid.

In elke provincie werd een balans opgemaakt van het beleid dat gevoerd werd. Deze inventaris van activiteiten werd gepubliceerd onder de noemer « Wegwijs in het Provinciaal en Gemeentelijke Gelijkheidsbeleid ».

5.4. Raad van Europa — Directiecomité voor gelijkheid van mannen en vrouwen

Internationaal seminarie — de gelijkheid bevorderen: een gemeenschappelijke uitdaging voor mannen en vrouwen (Straatsburg: 17-18 juni 1997)

Dit seminarie had als voornaamste doelstelling de discussie rond dit thema op Europees vlak op gang te brengen en te sensibiliseren rond het feit dat voor de realisatie van gelijke kansen een samenwerking tussen mannen en vrouwen vereist is. De promotie van de vrouw gedurende de laatste jaren heeft het leven en de leefwereld van mannen en vrouwen grondig gewijzigd en heeft ook het ontstaan van bepaalde spanningsvelden tussen beide seksen tot gevolg gehad. Deze domeinen moeten omschreven worden en er dienen oplossingen gezocht om deze spanningen te overstijgen.

Daarnaast bestudeerde men op dit seminarie de band tussen de traditionele patriarchale maatschappelijke structuren enerzijds en het geweld op vrouwen, het patriarcat en het militarisme anderzijds.

6. De zichtbaarheid van vrouwen

De noodzaak om naar geslacht uitgesplitste statistieken te verzamelen en het gebrek aan cijfermateriaal over vrouwen werd

été soulignées lors de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin.

En 1996, la ministre a chargé deux universités d'une mission d'enquête visant à répartir les statistiques existantes en fonction des deux sexes et à formuler des propositions sur les données complémentaires nécessaires. Cette étude s'est effectuée dans les domaines suivants: démographie, emploi et travail, minimum d'existence, fiscalité, accès au capital, santé, justice, armée, institutions scientifiques fédérales, représentation dans les pouvoirs socio-économiques, politiques et administratifs.

Dans la phase actuelle des opérations (1997), on a l'intention de fournir des réponses concrètes aux manquements constatés dans la première enquête. À cet effet, une collaboration a été instaurée avec des groupes statistiques d'utilisateurs déjà existants et on fait appel à des exemples européens. Au cours de cette phase, le travail porte concrètement sur l'emploi et le travail (statistiques des divers parastataux), la fiscalité et la représentation des femmes dans les syndicats et les organisations d'employeurs.

Par ailleurs, une brochure est établie pour notre pays afin de fournir une image chiffrée de la femme dans la société belge et dans les différents domaines sociétaux d'activités.

7. Soutien aux ONG

7.1. Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes

Le Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes a été institué par arrêté royal du 15 février 1993. Par le biais du Conseil, les ONG disposent d'un forum de concertation et peuvent ainsi participer de manière plus structurée à la prise de décisions. Le Conseil a également à sa disposition un budget propre.

L'année dernière, le Conseil a émis des avis dans les domaines suivants:

- les femmes dans les forces armées;
- le nom de l'enfant;
- certaines mesures approuvées dans le cadre de la modernisation de la sécurité sociale;
- les femmes et le travail domestique;
- les femmes et le sport;
- la mutilation des organes génitaux;
- le harcèlement.

7.2. Soutien financier

Les organisations féminines multiplient les initiatives pour favoriser l'émancipation sociale de la femme. Depuis dix ans déjà, dans le cadre de l'arrêté royal du 27 octobre 1987 relatif au régime de subvention de projets en matière d'émancipation sociale de la femme, la ministre chargée de la politique d'Égalité des Chances entre hommes et femmes soutient et stimule les projets d'émancipation.

L'introduction de projets ayant une action initiatrice et stimulante par rapport à l'émancipation sociale de la femme forme une part importante de ce processus et contribue à un changement des mentalités dans notre société. En 1997, une soixantaine de demandes de subsides ont été introduites par des organisations ayant (aussi) comme objectif l'émancipation de la femme.

À titre de prestation de service destinée aux demandeurs potentiels de subsides, les formalités administratives prévues par

nadrukkelijk onderlijnd tijdens de Wereldvrouwenconferentie over vrouwen in Peking.

De minister heeft in 1996 aan twee universiteiten de onderzoekopdracht gegeven om de bestaande officiële statistieken uit te splitsen naar geslacht en om voorstellen te formuleren over noodzakelijke aanvullende gegevens. Dit onderzoek is gebeurd in de volgende domeinen: demografie, tewerkstelling en arbeid, bestaansminimum, fiscaliteit, toegang tot het kapitaal, gezondheid, justitie, leger, federale wetenschappelijke instellingen, vertegenwoordiging in de socio-economische, politieke en administratieve macht.

In de huidige operationele fase (1997) is het de bedoeling om concrete antwoorden aan te reiken voor de tekortkomingen die in het eerste onderzoek werden vastgesteld. Hierbij wordt samengewerkt met reeds bestaande statistische gebruikersgroepen en wordt een beroep gedaan op Europese voorbeelden. In deze fase wordt concreet gewerkt aan tewerkstelling en arbeid (statistieken van diverse parastatale), justitie (criminaliteit en strafrechtsbedeling; echtscheiding), fiscaliteit en de vertegenwoordiging van vrouwen in vakbonden en werkgeversorganisaties.

Tevens wordt voor België een brochure opgesteld die een cijfermatig beeld geeft van de vrouw in de Belgische samenleving in de verschillende maatschappelijke activiteitsterreinen.

7. Steun aan NGO's

7.1. Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen

Bij koninklijk besluit van 15 februari 1993 werd de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen opgericht. Via de Raad wordt de NGO's een overlegforum aangeboden en kunnen zij op een meer gestructureerde en directe wijze deelnemen aan de besluitvorming. De Raad heeft eveneens een eigen budget ter beschikking.

Het afgelopen jaar bracht de Raad adviezen uit op volgende terreinen:

- de vrouwen in de krijgsmacht;
- de naam van het kind;
- bepaalde maatregelen goedgekeurd in het kader van de modernisering van de sociale zekerheid;
- vrouwen en huisarbeid;
- vrouwen en sport;
- genitale verminking;
- stalking.

7.2. Financiële ondersteuning

De vrouwenorganisaties ondernemen tal van initiatieven om de maatschappelijke emancipatie van de vrouw te bevorderen. In het kader van het koninklijk besluit van 27 oktober 1987 betreffende de subsidieregeling van projecten inzake de maatschappelijke emancipatie van de vrouw, ondersteunt en stimuleert de minister belast met het beleid van Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen reeds tien jaar emancipatieprojecten.

Het indienen van projecten die een activerende en stimulerende werking hebben ten aanzien van de maatschappelijke emancipatie van de vrouw vormt een belangrijk deel van het emancipatieproces en draagt bij tot een mentaliteitswijziging in onze samenleving. In 1997 werden een zestigtal subsidieaanvragen ingediend door organisaties die de emancipatie van de vrouw (mede) tot doelstelling hebben.

Als dienstverlening naar de potentiële subsidieaanvragers worden de administratieve formaliteiten van het koninklijk

l'arrêté royal sont expliquées dans un guide pratique. Afin de faciliter la rédaction des demandes, ce guide comprend également des formulaires à compléter qui permettent un traitement fluide du dossier.

7.3. ASBL Amazone

L'action du centre a atteint sa vitesse de croisière dans plusieurs domaines.

Les trois missions d'Amazone restent les suivantes: soutien des organisations de femmes, diffusion de documents et d'informations sur le passé et le présent, création de possibilités de rencontre et d'échange d'idées en vue de promouvoir l'égalité des chances.

Quelques nouveautés en 1997:

- un site web a été créé contenant des informations sur l'asbl Amazone et sur les associations de femmes ainsi que des informations sur d'autres sites Internet;
- lors des «lundis d'Amazone et des rencontres-déjeuners», des discussions abordent certains thèmes.

8. Cinquante ans du droit de vote des femmes

En 1998, il y aura 50 ans que les femmes obtenaient le suffrage universel. Pour ce que cet anniversaire ne passe pas inaperçu, de nombreuses activités seront organisées.

En tout premier lieu, une exposition a été financée afin de mettre en lumière le rôle de la femme en temps de guerre, de l'Ancien Régime à la Seconde Guerre mondiale. Cette exposition a été élaborée sur le plan scientifique par des collaborateurs du CEGES (Centre d'étude et de documentation guerre et sociétés contemporaines). L'exposition met surtout l'accent sur le rôle actif que les femmes ont joué pendant la guerre, notamment sur leurs activités d'infirmières, de résistantes, de chefs de ménage provisoires, d'ouvrières et même de collaboratrices. Simultanément, l'exposition veut mettre un terme à certains mythes qui règnent sur le lien entre le rôle de la femme pendant la guerre et l'émancipation de la femme. L'exposition «Femmes et Guerre» continue jusqu'au 28 février 1998.

Dans le cadre de la campagne lancée pour les «50 ans du droit de vote des femmes», un logo a été conçu. Il sera utilisé sur un timbre-poste, sur des vignettes, des pralines, des drapeaux et toutes sortes de supports imprimés.

En mars 1998, une étude sera présentée dans laquelle deux historiennes belges, Leen Van Molle (KUL) et Eliane Gubin (ULB) analysent l'histoire des femmes dans la politique depuis l'introduction du droit de vote des femmes en 1948 jusqu'à aujourd'hui.

Afin d'intéresser les jeunes à ce thème, un concours de dissertation ayant pour thème «Les femmes du XXI^e siècle feront-elles la différence en politique?» est organisé pour les rhétoriciens. Les meilleurs travaux seront récompensés en mai 1998.

Par ailleurs, une journée d'étude sera mise sur pied avec pour thème «Le pouvoir en force». Durant cette journée, le débat portera sur les obstacles que rencontrent les femmes sur le chemin du pouvoir et sur les solutions qui peuvent être imaginées à ces entraves. De plus, on observe les différents modes d'exercice du pouvoir des hommes et des femmes.

besluit verduidelijkt in een overzichtelijke subsidiegids. Om het opstellen van de aanvraag te vergemakkelijken, bevat deze gids eveneens invulformulieren die een vlotte afhandeling van het dossier mogelijk maken.

7.3. VZW Amazone

Op verschillende terreinen is de werking van het centrum op kruissnelheid gekomen.

De drie opdrachten van Amazone blijven als volgt: het ondersteunen van de vrouwenorganisaties, documentatie en informatie verschaffen over heden en verleden, kansen creëren tot ontmoeting en uitwisseling van ideeën ter promotie van de gelijke kansen.

Enkele nieuwigheden in 1997:

- er werd een website gecreëerd met informatie over de vzw Amazone en de vrouwenverenigingen en met informatie elders op Internet;
- tijdens de «Maandagen van Amazone en de lunchontmoetingen» worden ontmoetingsgesprekken georganiseerd over bepaalde thema's.

8. Vijftig jaar vrouwenstemrecht

In 1998 zal het 50 jaar geleden zijn dat vrouwen algemeen stemrecht kregen. Opdat dit jaar niet zonder meer zou voorbijgaan, zullen tal van activiteiten georganiseerd worden.

Allereerst werd een tentoonstelling gefinancierd die de rol van de vrouw in de oorlog moet belichten van het Ancien Régime tot de tweede wereldoorlog. Deze tentoonstelling werd wetenschappelijk uitgewerkt door medewerkers van het SOMA (Studie- en documentatiecentrum oorlog en hedendaagse maatschappij). De tentoonstelling legt vooral de nadruk op de actieve rol die de vrouwen tijdens de oorlog hebben gespeeld met name op hun activiteiten als verpleegster, verzetsstrijdster, tijdelijk hoofd van het huishouden, arbeidster, en zelfs collaboratrice. Tegelijkertijd wil de tentoonstelling een eind maken aan sommige mythes die heersen over het verband tussen de rol van de vrouw in de oorlog en de emancipatie van de vrouw. De tentoonstelling «Vrouw en Oorlog» loopt nog tot 28 februari 1998.

In het kader van de campagne naar aanleiding van «50 jaar vrouwenstemrecht» werd een logo ontworpen dat zal gebruikt worden op een postzegel, op sluitzegels, pralines, vlaggen en allerlei gedrukt materiaal.

In maart 1998 zal een studie worden voorgesteld waarin twee Belgische historici, Leen Van Molle (KUL) en Eliane Gubin (ULB) de geschiedenis van de vrouw in de politiek analyseren sinds de introductie van het vrouwenstemrecht in 1948 tot nu.

Om de jongeren te betrekken bij dit thema wordt een opstelwedstrijd uitgeschreven voor het laatste jaar secundair onderwijs met het thema «Maken vrouwen in de 21ste eeuw het verschil in de politiek?» De beste opstellen zullen in mei 1998 bekroond worden.

Daarnaast zal een studiedag georganiseerd worden onder het motto «Van Kracht naar Macht». Op deze dag debatteert men over de obstakels die vrouwen ondervinden op hun weg naar de macht en de oplossingen die daarvoor kunnen bedacht worden. Daarenboven wordt ingegaan op de verschillende manieren waarop mannen en vrouwen macht uitoefenen.

Enfin, il faut également intéresser à ce jubilé les organisations féminines et les autorités locales en leur offrant la possibilité d'organiser elles-mêmes des activités. Une ligne budgétaire sera ouverte en vue du financement de journées d'étude, d'une publication et d'autres activités.

Ten slotte wil men ook de vrouwenorganisaties en de plaatselijke overheden bij dit jubileum betrekken door hen zelf activiteiten te laten organiseren. Daartoe zal een budgetlijn worden geopend voor de financiering van studiedagen, publicatiemateriaal en andere activiteiten.

ANNEXE 2

1. RAPPORT AU PARLEMENT DE LA MINISTRE CHARGÉE DE LA POLITIQUE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES SUITE À L'INTRODUCTION DE LA LOI VISANT AU CONTRÔLE DE L'APPLICATION DES RÉOLUTIONS DE LA CONFÉRENCE MONDIALE SUR LES FEMMES RÉUNIE À PÉKIN DU 4 AU 14 SEPTEMBRE 1995 (DÉCEMBRE 1996)

1. Introduction

La loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Pékin a été publiée en octobre.

Elle détermine que le gouvernement doit présenter au Parlement fédéral un rapport annuel sur la politique menée conformément aux objectifs de la Conférence mondiale sur les femmes. Lors de la rédaction de ce rapport, il convient, dans la mesure du possible, de tenir compte également des décisions formulées par le Forum des organisations non gouvernementales.

En outre, les ministres et secrétaires d'État chargés respectivement de la politique de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes et de la coopération au développement doivent également fournir au Parlement fédéral un rapport annuel et spécifique sur leur département, qui évalue les mesures qui ont été prises.

Ceci est le premier rapport du ministre de l'Emploi et du Travail chargée de la politique de l'Égalité des Chances sur le suivi de la Conférence mondiale sur les femmes. Il ne traite pas uniquement des initiatives et réalisations récentes, mais elle les situe également dans la politique de l'Égalité des Chances menée au cours des dix dernières années, c'est-à-dire depuis que le gouvernement fédéral a chargé un membre du gouvernement de la politique de l'Égalité des Chances. Ce premier rapport constitue donc un document de base détaillé que les rapports ultérieurs compléteront.

La Belgique a participé activement et à un haut niveau tant à la conférence officielle qu'au Forum des ONG de la IV^e Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue en septembre 1995. Cette conférence a été très importante, la plate-forme d'action a renforcé l'ensemble des textes internationaux.

Cette conférence est la suite d'une série de grandes conférences internationales: environnement et développement (Rio 1992), droits de l'homme (Vienne 1993), population et développement (Le Caire 1994), développement social (Copenhague) et habitat (Istanbul).

Il a été reconnu au cours de chacune de ces conférences de l'ONU que le développement et le bien-être ne pouvaient être atteints sans les femmes et leur participation active sur base de l'égalité des droits. Lors des débats, des thèmes tels que les droits en matière de reproduction, le développement, la violence, la pauvreté, etc. ont été abordés et des engagements et actions concrètes y ont été associés.

La Conférence mondiale sur les femmes visait principalement à l'accomplissement d'objectifs spécifiques, et dans une moindre mesure à la tenue d'une grande rhétorique politique. Elle est également parvenue à introduire un certain nombre d'idées nouvelles au sein de la plate-forme d'action; comme les sujets relatifs au média, à la violence et le chapitre traitant de la petite fille.

En outre, les diverses expériences échangées par les pays au sein du Forum international ont permis de prendre conscience que

BIJLAGE 2

1. VERSLAG AAN HET PARLEMENT VAN DE MINISTER BELAST MET HET BELEID VAN GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN NAAR AANLEIDING VAN DE INDIENING VAN DE WET STREKKENDE TOT CONTROLE OP DE TOEPASSING VAN DE RESOLUTIES VAN DE WERELDVROUWENCONFERENTIE DIE VAN 4 TOT 14 SEPTEMBER 1995 IN PEKING HEEFT PLAATSGEHAD (DECEMBER 1996)

1. Inleiding

In oktober werd de wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie in Peking gepubliceerd.

Daarin wordt bepaald dat de regering aan het Federale Parlement jaarlijks verslag moet uitbrengen over het beleid gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de Wereldvrouwenconferentie. Bij de redactie van dit verslag dient in de mate van het mogelijke ook rekening gehouden te worden met de besluiten die werden geformuleerd door het Forum van de niet-gouvernementele organisaties.

Bovendien dienen de minister en staatssecretaris bevoegd voor respectievelijk het beleid van Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen en de ontwikkelingssamenwerking, het Federale Parlement eveneens jaarlijks een specifiek verslag te bezorgen over hun departement, dat tevens de maatregelen die genomen werden evalueert.

Dit is het eerste verslag van de minister van Tewerkstelling en Arbeid, belast met het Gelijke-kansenbeleid over de opvolging van de Wereldvrouwenconferentie. Het handelt niet alleen over de recente initiatieven en realisaties, maar zij situeert deze ook in het Gelijke-kansenbeleid dat de jongste tien jaar werd gevoerd, met name sedert de installatie bij de federale regering van een regeringslid bevoegd voor Gelijke-kansenbeleid. Dit eerste verslag is dan ook een uitgebreid basisdocument. De volgende rapporten zullen hierop aanvullingen vormen.

België heeft zeer actief en op hoog niveau deelgenomen aan zowel de officiële conferentie als het NGO-forum van de IV^e Wereldvrouwenconferentie van september 1995. Deze conferentie is van groot belang geweest, het actieplatform heeft het geheel van internationale teksten versterkt.

De conferentie sloot zich immers aan bij een reeks van grote internationale conferenties: leefmilieu en ontwikkeling (Rio 1992), rechten van de mens (Wenen 1993), bevolking en ontwikkeling (Caïro 1994), sociale ontwikkeling (Kopenhagen) en habitat (Istanbul 1996).

Telkens werd tijdens deze recente VN-conferenties erkend dat zonder de vrouw en haar actieve deelname op basis van gelijke rechten, ontwikkeling en welzijn niet mogelijk zijn. En in de debatten kwamen thema's als reproductieve rechten, ontwikkeling, geweld, armoede en andere aan bod en werden hieraan concrete acties en engagementen gehecht.

De Wereldvrouwenconferentie beoogde vooral de verwezenlijking van specifieke doeleinden en veel minder het houden van een grote politieke retoriek. Zij is er ook in geslaagd om in het actieplatform een aantal nieuwe ideeën te introduceren; zoals de topics over media, geweld en het hoofdstuk over het meisje.

Bovendien heeft men door de uitwisseling van ervaringen van landen op het internationale forum, zich gerealiseerd dat de enige

l'unique moyen d'atteindre l'égalité, le développement et la paix était d'accorder plus de pouvoir (« empowerment ») aux femmes en les intégrant dans tous les domaines et à tous les niveaux de la société (« mainstreaming ») afin qu'elles puissent construire leur vie ainsi que la société dans un nouveau partenariat avec les hommes. Pour la première fois, à ce forum international, l'action a été reconnue comme étant l'instrument le plus efficace pour y parvenir. Cette approche et ces idées sont également neuves et constituent le fil conducteur de la plate-forme d'action en tant que conditions à la construction d'une société meilleure. Les Conférences internationales de l'ONU, en dépit de leur consensus mondial, ont le mérite de pousser plus loin les pays dans l'égalité de traitement entre hommes et femmes par rapport au niveau atteint sur base de leurs propres réalisations. Les tabous ont pu être levés.

La IV^e Conférence mondiale sur les femmes a aussi été pour la Belgique l'occasion d'évaluer et d'apporter des corrections à la politique fédérale de l'Égalité des Chances menée depuis les dix dernières années. Elle a également permis de poser de nouveaux accents.

Dès la conclusion de la Conférence mondiale sur les femmes, la ministre de l'Emploi et du Travail chargée de la politique de l'Égalité des Chances, à l'occasion de sa nouvelle (et actuelle) législature, a élaboré un programme politique qui tient compte de la plate-forme d'action. Le programme politique a été présenté aux Chambres fédérales. Il est actuellement en pleine exécution. Suite à la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes organisée à Pékin, le présent rapport présente un aperçu des mesures ainsi qu'une évaluation de ces dernières.

Ce rapport, après cette introduction générale, présente un aperçu des moyens et de l'encadrement de la politique de l'Égalité des Chances, de la réglementation depuis septembre 1995, ainsi que les différents terrains d'actions; à savoir, l'emploi, la violence, les femmes et le processus décisionnel, la représentation des femmes, la politique de l'Égalité des Chances au niveau provincial et communal, le processus de paix et le soutien aux ONG.

2. Moyens et encadrement de la politique de l'Égalité des Chances

2.1. Encadrement

Actuellement la politique de l'Égalité des Chances bénéficie, au niveau fédéral, d'une structure de soutien intégrée, laquelle comprend, une administration comportant en pratique une vingtaine de personnes (équivalent temps-plein), un organe consultatif (le Conseil de l'égalité des chances) et un lieu de rencontre mis à la disposition des organisations non gouvernementales (l'Amazone).

L'administration assure à la fois la mise en place et le suivi de la politique de l'Égalité, la gestion des dossiers administratifs y relatifs et le secrétariat et les travaux préparatoires du Conseil de l'égalité des chances. Elle élabore divers instruments d'information et de sensibilisation à l'usage du public et participe aux campagnes et actions de sensibilisation.

Le Conseil de l'égalité des chances est un organe consultatif mis en place par la ministre en charge de la politique de l'Égalité des Chances. Sa composition a été voulue particulièrement large de manière à constituer un large forum en matière d'égalité entre hommes et femmes. Il dispose d'un budget de fonctionnement dans le cadre du programme 40/5 relatif à l'égalité des chances entre hommes et femmes (voir point 2.2 ci-après).

L'Amazone est une ASBL chargée de la gestion du bâtiment du même nom, lequel est mis à la disposition des organisations fémi-

weg om gelijkheid, ontwikkeling en vrede te realiseren, erin bestaat de vrouwen meer macht (« empowerment ») te verlenen door hen te integreren in alle domeinen en op alle niveaus van de samenleving (« mainstreaming ») zodat zij in een hernieuwd « partnership » met de man hun leven en ook de maatschappij kunnen opbouwen. Positieve actie wordt voor het eerst op dit internationale forum erkend als effectief instrument hiertoe. Ook deze benadering en inzichten zijn nieuw en lopen als een rode draad door het actieplatform als voorwaarden voor de uitbouw van een betere maatschappij. VN-Wereldconferentie hebben de verdienste om omwille van hun wereldwijde consensus landen verder te brengen op het pad van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen dan zij uit eigen beweging hadden kunnen gaan. Taboes werden bespreekbaar gemaakt.

De IVe Wereldconferentie over de vrouw is dus voor België mede de aanleiding geweest tot de evaluatie en de bijsturing van het gevoerde federale Gelijke-kansenbeleid gedurende de laatste tien jaar. Ook was het een kans om vernieuwende accenten te leggen.

Onmiddellijk na de Wereldvrouwenconferentie heeft de minister van Tewerkstelling en Arbeid, belast met het Gelijke-kansenbeleid ter gelegenheid van de aanvang van een nieuwe (huidige) legislatuur een beleidsplan uitgewerkt dat rekening houdt met het actieplatform. Dit beleidsplan werd voorgesteld aan de federale Kamers. Vandaag is het in volle uitvoering. In opvolging van de wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldconferentie in Peking wordt in dit verslag een overzicht geboden van de recente maatregelen en worden zij geëvalueerd.

In de structuur van dit verslag vinden we na deze algemene inleiding overzichten van de middelen en omkadering van het Gelijke-kansenbeleid, van de wetgeving sinds september 1995 en daarna van de verschillende actieruimten; m.n. werkgelegenheid, geweld, vrouwen en besluitvorming, provinciaal en gemeentelijk gelijkekansenbeleid, zichtbaarheid van vrouwen, vredesproces en steun aan NGO's.

2. Middelen en omkadering van het Gelijke-kansenbeleid

2.1. Omkadering

Op federaal vlak beschikt het Gelijke-kansenbeleid momenteel over een geïntegreerde en ondersteunende structuur met volgende samenstelling: een administratie die in de praktijk een twintigtal personen omvat (voltijds equivalent), een adviesorgaan (de Raad van de gelijke kansen) en een ontmoetingsplaats ten behoeve van de niet-gouvernementele organisaties (Amazone).

De administratie zorgt voor de totstandkoming en de opvolging van het Gelijke-kansenbeleid, het beheer van de met deze problematiek verband houdende dossiers en het secretariaat en de voorbereidende werkzaamheden van de Raad van de gelijke-kansen. Zij werkt diverse instrumenten uit voor informatie en sensibilisatie ten behoeve van het publiek en neemt deel aan campagnes en sensibiliseringsacties.

De Raad van de gelijke-kansen is een adviesorgaan opgericht door de minister belast met het Gelijke-kansenbeleid. De samenstelling werd bewust zo ruim mogelijk gehouden ten einde een breed forum inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen op te zetten. De raad beschikt over een werkingskrediet in het kader van het programma 40/5 betreffende de gelijke kansen voor mannen en vrouwen (zie punt 2.2 hierna).

Amazone is een VZW belast met het beheer van het gebouw met dezelfde naam dat ter beschikking staat van de vrouwenorga-

nines pour y installer leur secrétariat, y tenir leurs réunions et y organiser des manifestations diverses. Elle gère également les crédits du centre d'archives, lequel a pour objectif de rassembler, d'inventorier et de conserver toutes les archives liées aux mouvements pour l'égalité entre hommes et femmes (voir par ailleurs ci-après au point 4.7).

2.2. Moyens

Le programme d'activités 40/5 est inscrit au budget du ministère de l'Emploi et du Travail avec comme objectif l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Ce programme comprend des crédits couvrant la réalisation de toutes initiatives directes de la ministre chargée de l'Égalité des Chances, les frais de fonctionnement du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, le soutien à des initiatives innovantes en faveur de l'égalité entre hommes et femmes sous forme de subsides octroyés en vertu d'un arrêté royal de base, la subvention à l'ASBL «Amazone» et, à partir de 1997, celle à l'ASBL «Sophia».

Les moyens mis à disposition de ce programme étaient de quelque 113 millions au budget initial pour 1996 et de 110 millions au budget initial pour 1997.

3. Législation après Pékin

Depuis 1975, on a beaucoup travaillé au niveau législatif pour réaliser l'égalité des hommes et des femmes dans les différents domaines de la vie sociale, économique, politique et de la vie du travail. On peut renvoyer ici partiellement à «Egalité entre hommes et femmes: documentation de base — Edition janvier 1996», une publication du ministère de l'Emploi et du Travail — Service Égalité des chances, qui donne un aperçu depuis 1985 de la législation, de la jurisprudence et de la doctrine européennes et nationales en matière d'égalité et qui est actualisée chaque année (disponible au ministère de l'Emploi et du Travail — Espace info).

Vous trouverez ci-après un aperçu des mesures et initiatives législatives qui furent prises après la Conférence mondiale sur les femmes à Pékin (septembre 1995):

Contrôle de l'application des résolutions de Pékin. En octobre, on publia la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale de Pékin. On y stipule que le gouvernement doit faire chaque année rapport au Parlement fédéral sur la politique menée conformément aux objectifs de la Conférence mondiale sur les femmes. Ce rapport doit également prendre en compte, dans la mesure du possible, les conclusions formulées par le Forum des organisations non gouvernementales.

Égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale — classification des fonctions:

Ainsi, deux projets d'arrêté royaux ont entre autres été élaborés:

1. L'article 127 de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique dispose que: «l'égalité de traitement doit être assurée aux travailleurs dans toutes les dispositions et les pratiques relatives aux conditions de travail et au licenciement».

Le premier projet d'arrêté royal a pour but de compléter l'article 128, alinéa 1^{er}, qui donne une énumération des matières auxquelles peuvent se rapporter les conditions de travail visées à l'article 127, par la mention «à la classification des fonctions».

nisaties die er hun secretariaat kunnen onder brengen, er kunnen vergaderen of diverse manifestaties organiseren. Zij beheert eveneens de kredieten van het archiefcentrum dat zorgt voor het verzamelen, inventariseren en bewaren van alle archieven betreffende de gelijke kansen voor mannen en vrouwen in België (zie elders punt 4.7).

2.2. Middelen

Het activiteitenprogramma 40/5 is ingeschreven in de begroting van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en heeft als doelstelling de gelijkekansen voor mannen en vrouwen.

Dit programma omvat kredieten ter verwezenlijking van alle rechtstreekse initiatieven ter zake, uitgaande van de minister belast met het Gelijke-kansenbeleid, de werkingskosten van de Raad van de gelijke-kansen voor mannen en vrouwen, de ondersteuning van innoverende initiatieven inzake gelijkheid van kansen onder de vorm van subsidies toegekend krachtens een basisbesluit, de subsidie aan de VZW Amazone en met ingang van 1997 aan de VZW Sophia.

De beschikbare middelen voor dit programma bedroegen 113 miljoen op de initiële begroting voor 1996 en 110 miljoen op de initiële begroting voor 1997.

3. De wetgeving na Peking

Voor een volledig overzicht van de wetgeving na 1975 kan verwezen worden naar «Gelijkheid van mannen en vrouwen: Basisdocumentatie — Editie januari 1996», een publicatie van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid — Dienst Gelijke-kansen die sinds 1985 een overzicht geeft van de Europese en nationale wetgeving, rechtspraak en rechtsleer inzake gelijkheid en die jaarlijks geactualiseerd wordt (beschikbaar bij het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid — inforuimte).

Hieronder volgt een overzicht van de wetgevende maatregelen en initiatieven die dateren van na de Wereldconferentie over de vrouw in Peking (september 1995):

Controle op de toepassing van de Peking-resoluties. In oktober werd de wet van 6 maart 1996 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie van Peking gepubliceerd. In deze wet wordt bepaald dat de regering jaarlijks aan de federale kamers verslag uitbrengt over het beleid gevoerd overeenkomstig de doelstellingen van de Wereldvrouwenconferentie. In dit verslag moet in de mate van het mogelijke rekening gehouden worden met de besluiten die werden geformuleerd door het Forum van de niet-gouvernementele organisaties.

Gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk — functieclassificatie:

Er werden twee ontwerpen van koninklijke besluiten uitgewerkt:

1. Artikel 127 van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering bepaalt dat «de gelijke behandeling van mannen en vrouwen gewaarborgd moet zijn in alle bepalingen en praktijken betreffende de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden inzake ontslag».

Het eerste ontwerp van koninklijk besluit heeft tot doel artikel 128, eerste lid, dat een opsomming geeft van de materies waarop de arbeidsvoorwaarden bedoeld in artikel 127 betrekking kunnen hebben, aan te vullen met de vermelding van «de beroepclassificatie».

Malgré les instruments juridiques disponibles dans le domaine de l'égalité des rémunérations entre travailleurs et travailleuses et malgré la modification de la position des femmes sur le marché du travail, un fossé salarial important subsiste entre les hommes et les femmes. Ceci est dû en partie à des facteurs objectifs, tel un modèle de carrière différent pour les hommes et les femmes. Toutefois, une partie du fossé salarial ne peut pas être expliquée par des éléments objectifs mais est à imputer à une discrimination induite notamment par des systèmes de classification des fonctions ou d'évaluation des fonctions (*cf.* discussion «Égalité des rémunérations pour un travail égal»).

Pour arriver à ce que les hommes et les femmes soient traités de façon égale en ce qui concerne ces systèmes de classification, la modification proposée vise à mentionner la classification des professions dans la liste des conditions de travail repose dans l'article 128, alinéa 1^{er}. Les entreprises ou secteurs qui travaillent avec un système de classification des fonctions ou qui prévoient d'en introduire un devront respecter cette disposition. Le non-respect de l'article 127 est sanctionné pénalement (article 141, 3^o, de la même loi). Avec le terme «classification des professions», on introduit une nouvelle notion dans l'ordre juridique belge. Cette notion est plus large que les notions «classification du travail» et «classification des fonctions» ou «évaluation des fonctions», dont il est fait mention dans les législations européenne et nationale sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs et les travailleuses.

Ces termes se réfèrent trop à la seule notion de salaire, alors que l'objectif est que toute forme de classification des professions concernant les conditions de travail au sens de l'article 127 de la loi du 4 août 1978, donc aussi celles qui ne sont pas liées à la formation et à la différenciation des salaires, soit couverte par ces termes (par exemple en matière d'orientation professionnelle).

Hormis quelques remarques, ce projet a reçu un avis favorable du Conseil d'État. Il sera soumis sous peu à la signature du Roi.

2. Généralement, les travailleurs eux-mêmes ne sont pas au courant du système de classification utilisé et encore moins des autres systèmes de rémunération au sein de l'entreprise ou dans le secteur. Il leur est difficile d'obtenir des informations à ce sujet. Pour faire face à ce problème, le deuxième projet d'arrêté royal vise à compléter le règlement de travail: l'entreprise devra donner un aperçu de la classification sur laquelle le salaire et les autres éléments du salaire sont basés en annexe du règlement de travail.

Ce projet est actuellement en discussion au Conseil national du Travail.

Participation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs :

La loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis dispose que pour les mandats dans les organes consultatifs fédéraux, chaque instance chargée de présenter des candidatures est tenue de présenter, pour chaque mandat, la candidature d'au moins un homme et une femme (*cf.* discussion «Femmes et prise de décision», point 4.3).

Parce que l'application de la loi du 20 juillet 1990 laisse à désirer (une double présentation ne garantit pas une représentation équilibrée), on travaille actuellement à un projet de loi modifiant cette loi, lequel dispose entre autres qu'au maximum deux tiers des membres d'un organe consultatif peuvent être du même sexe. On prévoit en outre des sanctions au cas où les dispositions légales ne sont pas respectées. Ainsi, un mandat restera vacant tant qu'il n'y a pas de double présentation. De plus, l'avis émis par un organe qui ne remplit pas la règle des deux tiers n'est pas valide,

Ondanks het juridisch instrumentarium op het gebied van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers en ondanks de veranderde positie van vrouwen, onder andere op de arbeidsmarkt, blijft de loonkloof tussen mannen en vrouwen groot. Voor een deel is dit te wijten aan objectieve factoren, zoals het verschillende loopbaanpatroon van mannen en vrouwen. Een deel van de loonkloof kan echter niet verklaard worden door objectieve feiten, maar is te wijten aan discriminatie, onder andere op het niveau van de functieclassificatie en functiewaardering (zie bespreking «Gelijk loon voor gelijk werk»).

Om nu te bekomen dat mannen en vrouwen ten aanzien van deze classificatiesystemen gelijk behandeld zouden worden, beoogt de voorgestelde wijziging juist de beroepenclassificatie in de in artikel 128, eerste lid, opgenomen lijst van arbeidsvoorwaarden te vermelden. Bedrijven of sectoren die met een functieclassificatiesysteem werken of die zich voornemen er één in te voeren, zullen deze bepaling moeten respecteren. De niet-naleving van artikel 127, dat inhoudelijk bepaald wordt door artikel 128, eerste lid, wordt strafrechtelijk gesanctioneerd (artikel 141, 3^o, van dezelfde wet). Met de term «beroepenclassificatie» wordt een nieuw begrip geïntroduceerd in de Belgische rechtsorde. Dit begrip is ruimer dan de begrippen «werkclassificatie» en «functieclassificatie» of «functiewaardering», waarvan melding wordt gemaakt in de Europese en nationale wetgeving inzake gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Deze termen verwijzen echter te zeer naar het loonbegrip alleen, terwijl het veeleer de bedoeling is om elke vorm van classificatie van beroepen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden in de zin van artikel 127 van de wet van 4 augustus 1978, dus ook die welke niet aan de loonvorming en -differentiatie verbonden zijn, hieronder te doen vallen (bijvoorbeeld inzake arbeidsbemiddeling, beroepskeuze).

Dit ontwerp van koninklijk besluit heeft, behoudens enkele opmerkingen, een gunstig advies verkregen van de Raad van State. Binnenkort wordt het aan de Koning ter ondertekening voorgelegd.

2. De werknemers zijn zelf meestal niet op de hoogte van het classificatiesysteem dat gehanteerd wordt en evenmin van de andere verloningssystemen in het bedrijf of de sector. Het is voor hen moeilijk om hierover informatie te bekomen. Om hieraan tegemoet te komen, beoogt het tweede ontwerp van koninklijk besluit een aanvulling van het arbeidsreglement: in bijlage aan het arbeidsreglement moet het bedrijf een overzicht geven van de classificatie waarop het loon gebaseerd is en de andere elementen van het loon.

Dit ontwerp ligt momenteel ter bespreking voor bij de Nationale Arbeidsraad.

Evenwichtige deelname van mannen en vrouwen in adviesorganen :

De wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviseerende bevoegdheid, bepaalt dat voor de mandaten in federale adviesorganen per mandaat door elke voordragende aanstonds minstens één man en één vrouw dienen te worden voorgedragen (zie bespreking «Vrouwen en besluitvorming», punt 4.3).

Omdat de concrete invulling in de praktijk van de wet van 20 juli 1990 te wensen overlaat (een dubbele voordracht gerandeert nog geen evenwichtige vertegenwoordiging (*f*), wordt er momenteel werk gemaakt van een wetsontwerp tot wijziging van deze wet, waarin onder andere wordt bepaald dat ten hoogste twee derden van de leden van een adviesorgaan van hetzelfde geslacht mag zijn. Bovendien worden et sancties voorzien voor het geval de wetsbepalingen niet worden nageleefd. Zo blijft een mandaat vacant zolang er geen dubbele voordracht gebeurde.

sauf lorsque le ministre de tutelle compétent peut donner une justification motivée à cet égard. Cette justification est supposée être acceptée, sauf avis contraire du Conseil des Ministres dans les deux mois qui suivent le dépôt de la motivation.

À l'exception de quelques remarques, ce projet de modification de la loi du 20 juillet 1990 a reçu l'avis favorable du Conseil d'État. Après l'avoir adapté aux remarques de celui-ci, D sera discuté au Parlement.

Travail de nuit

Jusqu'à présent, la réglementation concernant le travail de nuit était fondamentalement différente pour les hommes et pour les femmes. Au niveau européen, cette législation n'était plus tenable, compte tenu de la directive en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes. La Commission européenne menaçait d'assigner la Belgique devant la Cour de justice européenne pour ce qui est du traitement différent des hommes et des femmes vis-à-vis de l'interdiction légale du travail de nuit. Elle a d'ailleurs envoyé une lettre formelle au gouvernement lui demandant d'adapter la législation.

Les partenaires sociaux firent plus d'une tentative pour trouver une solution au problème posé. À défaut d'accord, la ministre de l'Emploi et du Travail chargée de la politique de l'égalité des chances a déposé, sous la pression européenne croissante, un projet de loi au Parlement. Ce projet réalise, via l'introduction d'une nouvelle procédure, l'égalité complète d'accès au travail de nuit pour les hommes et les femmes et met donc le règlement belge en conformité avec la directive européenne.

Ce nouveau régime pour le travail de nuit, applicable aux travailleurs du secteur privé, maintient le principe de l'interdiction du travail de nuit pour les hommes et les femmes. Ce nouveau régime vaudra pour les organismes publics ayant des activités industrielles et les entreprises publiques autonomes. Le régime ne sera toutefois pas applicable aux administrations du secteur public (fonctionnaires).

Les différents régimes pour les hommes et les femmes sont supprimés et, dorénavant, trois sortes d'activités pourront être effectuées la nuit (l'interdiction du travail de nuit, c'est-à-dire le travail effectué entre 20 heures et 6 heures reste la règle générale). Ces groupes de dérogations sont :

1. Les activités qui du fait de leur nature sont effectuées la nuit et qui sont énumérées de façon limitative. Il s'agit ici du travail de nuit qui se justifie par la nature du travail, répondant à une nécessité et non à des considérations économiques. Les exceptions énumérées valent autant pour les hommes que pour les femmes. Il s'agit ici en grande partie des dérogations légales qui ne s'appliquaient jusqu'à présent qu'aux hommes mais qui ont été étendues aux femmes.

2. Les cas où le travail de nuit résulte d'un choix économique et d'impératifs économiques et non de la nature des activités. Dans trois cas (travail en équipes, travail où une permanence est nécessaire, entreprises où les matières ouvrées peuvent se détériorer facilement), il est possible d'occuper des travailleurs la nuit, moyennant un arrêté royal qui est promulgué après avis de l'organe paritaire compétent. S'il n'y a pas d'arrêté royal dans les six mois qui suivent la saisine de l'organe paritaire, on peut entamer au niveau de l'entreprise une procédure pour introduire un régime de travail comprenant des prestations de nuit.

3. Pour toutes les autres branches d'activités (ou entreprises) et/ou activités, pour lesquelles le travail de nuit n'est pas encore

Bovendien is het advies uitgebracht door een orgaan dat niet aan de twee derden-regel voldoet, niet rechtsgeldig, behalve wanneer de bevoegde voogdijminister hiervoor een gemotiveerde verantwoording kan geven. Deze verantwoording wordt geacht te zijn aanvaard, behoudens andersluidend advies van de Ministerraad binnen de twee maanden die volgen op het indienen van de motivering.

Dit ontwerp van wijziging van de wet van 20 juli 1990 heeft, behoudens enkele opmerkingen, een gunstig advies verkregen van de Raad van State. Na aanpassing aan de bemerkingen van de Raad van de State, wordt het ter bespreking voorgelegd aan het Parlement.

Nachtarbeid

Tot op heden was de regelgeving met betrekking tot nachtarbeid fundamenteel verschillend voor mannen en vrouwen. Op Europees vlak bleek deze wetgeving, rekening houdend met de richtlijn inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen, niet langer houdbaar. De Europese Commissie dreigde België voor het Europese Hof van Justitie te dragen met betrekking tot de verschillende behandeling van mannen en vrouwen inzake het wettelijk verbod van nachtarbeid. Ze stuurde de regering een formele brief met de vraag de wetgeving aan te passen.

Meer dan één poging werd door de sociale partners ondernomen om voor het gestelde probleem tot een oplossing te komen. Gezien dit niet mogelijk bleek heeft de minister van Tewerkstelling en Arbeid belast met het gelijke-kansen-beleid, mede onder de groter wordende Europese druk, een wetsontwerp neergelegd in het Parlement. Dit ontwerp realiseert via de invoering van een nieuwe procedure de volledige gelijke toegang tot nachtarbeid voor mannen en vrouwen en brengt aldus de Belgische regeling in overeenstemming met de Europese richtlijn.

In het nieuwe stelsel voor de nachtarbeid dat geldt voor werknemers uit de privésector, wordt het principe van het verbod op nachtarbeid voor mannen en vrouwen gehandhaafd. Dezelfde regeling zal gelden voor de openbare instellingen met industriële activiteiten en de autonome overheidsbedrijven. De regeling geldt echter niet voor de administraties van de openbare sector (overheidsambtenaren).

De verschillende regelingen voor mannen en vrouwen worden weggewerkt en voortaan kunnen drie soorten activiteiten's nachts worden verricht (het verbod op nachtarbeid, d.i. arbeid verricht tussen 20.00 uur en 6 uur, blijft evenwel de algemene regel). Deze groepen afwijkingen zijn :

1. Activiteiten die wegens hun aard's nachts worden verricht en limitatief worden opgesomd. Het gaat hier om nachtarbeid die door de aard van het werk gerechtvaardigd is, waarmee dus niet bedoeld wordt op economische overwegingen, doch op een noodzaak. De opgesomde uitzonderingen gelden zowel voor mannen als voor vrouwen. Het betreft hier grotendeels de wettelijke afwijkingen die tot nog toe enkel golden voor mannen, doch die opengetrokken worden voor vrouwen.

2. Gevallen waarin nachtarbeid het gevolg is van een economische keuze en economische imperatieven en niet zozeer wegens de aard van de werkzaamheden. In drie gevallen (ploegenarbeid; werken waarvoor een permanente noodzakelijk is; bedrijven waar de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden) wordt het 's nachts tewerkstellen van de werknemers mogelijk, mits een koninklijk besluit dat, na advies van het bevoegd paritair orgaan, wordt uitgevaardigd. Komt er geen koninklijk besluit binnen de zes maanden nadat de zaak bij het paritair orgaan aangehangig werd gemaakt, dan kan er op ondernemingsvlak met een procedure worden gestart om een arbeidsregeling met nachtprestaties in te voeren.

3. Voor alle andere bedrijfstakken (of ondernemingen) en/of activiteiten, waarvoor nachtarbeid op het ogenblik van dit wets-

nécessaire au moment de ce projet de loi, le travail de nuit n'est possible que si un arrêté royal, pris après avis de l'organe paritaire compétent, l'autorise.

Le projet de loi comprend également des dispositions sur la procédure permettant d'introduire un régime de travail comprenant des prestations de nuit dans une entreprise, sur l'entrée en vigueur de la loi ainsi que des dispositions concernant l'assouplissement du régime en matière de période de repos et concernant les jeunes travailleurs.

Entre-temps la Commission européenne a décidé de clore la procédure de mise en demeure de la Belgique du fait de la modification de loi envisagée.

Congé parental:

À la suite et en exécution de la directive 96/34/CEE du Conseil du 3 juin 1996 relative à l'accord-cadre conclu entre l'UNICE, le CEEP et la CES en matière de congé parental, un projet d'arrêté royal instaurant un droit au congé parental a été élaboré et déposé auprès du Conseil national du Travail.

Le régime proposé est applicable à tous les travailleurs (hommes et femmes) liés par un contrat de travail visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et à leurs employeurs.

Ils reçoivent pour s'occuper de leurs enfants le droit, par enfant, soit d'arrêter complètement le travail pendant une période continue de trois mois par enfant, soit d'arrêter à mi-temps pendant une période continue de six mois, pour autant toutefois que l'enfant n'ait pas atteint l'âge de neuf ans. Ce droit est également accordé aux travailleurs pour s'occuper d'un enfant qu'ils souhaitent adopter ou ont adopté.

Le projet fixe également les conditions et formalités d'utilisation de ce droit. C'est seulement pour les petites entreprises que l'on peut, par CCT rendue obligatoire par arrêté royal, fixer les cas dans lesquels, à titre exceptionnel et pour répondre à des besoins fonctionnels ou organisationnels, le droit au congé parental peut être reporté de trois mois maximum.

En date du 22 juillet 1996 l'avis des partenaires sociaux au sein du Conseil national du Travail a été demandé quant à la mise en œuvre de la directive.

Dans le cadre de l'Union européenne:

Au cours de la IVe Conférence mondiale sur les femmes, l'Union européenne a plaidé pour que le point de l'égalité de droits entre hommes et femmes soit repris dans toutes les politiques et tous les programmes afin de veiller à ce que les femmes ne soient pas discriminées.

Conférence intergouvernementale de révision du Traité de Maastricht

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

La CIG nous offre l'opportunité de ne plus réduire le principe de l'égalité à une simple correction des inégalités existantes sur le marché du travail.

C'est pourquoi, on a estimé qu'il n'est pas absolument nécessaire de revoir l'article 119 du Traité ou l'article 6 du Protocole social. Il est plus important de défendre l'égalité entre les hommes et les femmes dans son contexte général, comme cela s'est fait au Sommet mondial de Pékin.

ontwerp nog niet noodzakelijk lijkt, is nachtarbeid slechts mogelijk nadat een koninklijk besluit, na advies van het bevoegd paritair orgaan, de toelating geeft tot nachtarbeid.

Het wetsontwerp bevat tevens bepalingen omtrent de procedure om een arbeidsregeling met nachtprestaties in een onderneming in te voeren omtrent de inwerkingtreding van de wet, evenals bepalingen omtrent de versoepeling van de regeling inzake de rusttijden en omtrent jeugdige werknemers.

Ondertussen besloot de Europese Commissie, wegens deze geplande wetswijziging, de procedure van ingebrekestelling tegen België te sluiten.

Ouderschapsverlof:

In navolging en in uitvoering van de richtlijn 96/34/EEG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, werd een ontwerp van koninklijk besluit tot invoering van een recht op ouderschapsverlof uitgewerkt en neergelegd in de NAR.

De voorgestelde regeling is van toepassing op alle werknemers (mannen en vrouwen) verbonden met een arbeidsovereenkomst bedoeld bij de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten en op hun werkgevers.

Zij krijgen het recht om per kind hetzij gedurende een aaneengesloten periode van drie maanden het werk volledig neer te leggen, hetzij dit halftijds te doen gedurende een aaneengesloten periode van zes maanden, doch slechts voor zover het kind de leeftijd van negen jaar niet heeft bereikt. Dit recht wordt eveneens toegekend aan werknemers om te zorgen voor een kind dat zij wensen te adopteren of geadopteerd hebben.

Het ontwerp bepaalt tevens de voorwaarden en formaliteiten om van dit recht gebruik te kunnen maken. Alleen voor kleine ondernemingen kunnen, mits een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde CAO, gevallen worden bepaald waarin uitzonderlijk om functionele en organisatorische behoeften de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof voor maximum drie maanden mag worden uitgesteld.

De sociale partners in de schoot van de NAR werd op 22 juli 1996 een advies gevraagd tot uitvoering van de richtlijn.

In het kader van de Europese Unie:

Tijdens de IVde Wereldconferentie over de vrouw heeft de Europese Unie er voor gepleit dat in alle beleidsvormen en programma's het punt van gelijke rechten van mannen en vrouwen wordt opgenomen.

Intergouvernementele Conferentie tot herziening van het Verdrag van Maastricht

Binnen deze Conferentie bespreekt men de problematiek van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de context van de opname van het Sociaal Protocol enerzijds en van de fundamentele rechten in het EEG-Verdrag anderzijds.

De IGC is een kans om te bevestigen dat het gelijkheidsprincipe niet langer beperkt kan worden tot een louter herstellen van bestaande ongelijkheden op de arbeidsmarkt.

Daarom wordt geoordeeld dat het niet absoluut noodzakelijk is om artikel 119 van het Verdrag of artikel 6 van het Sociale Protocol te herzien. Het is belangrijker om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in zijn algemene context te verdedigen, zoals ook op de Wereldtop in Peking is gebeurd.

Pour ces raisons, le négociateur belge à la CIG a reçu un mandat en vue de négocier dans l'esprit des modifications suivantes au Traité :

— dans l'article 2, ajouter les mots «égalité entre les hommes et les femmes»;

— dans l'article 3, mentionner explicitement une politique «de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes» comme une des politiques communautaires;

— une nouvelle disposition dans le titre de la politique sociale ou un nouveau titre sur la politique de l'égalité entre les hommes et les femmes (par exemple, un article 130 Z) formulé comme suit :

«La politique de la Communauté dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes favorise :

- la promotion d'une approche tenant compte du genre dans tous les programmes et politiques communautaires;
- la promotion et la réalisation d'actions positives pour rééquilibrer les chances des personnes en situation défavorisée;
- la promotion d'une participation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes de décision.

Sans préjudice des autres dispositions du Traité, le Conseil statuant conformément à la procédure de l'article 189B, prend les mesures qui sont nécessaires pour la réalisation de ces objectifs».

Cette proposition transpose en droit communautaire quelques éléments essentiels de la position de l'Union européenne à la IV^e Conférence mondiale sur les femmes. Ces dispositions font énormément progresser la politique de l'égalité en Europe.

Proposition de directive du Conseil en vue de modifier la directive 76/207/CEE

Cette proposition de directive n'a qu'un caractère purement interprétatif et ne modifie pas le champ d'application de la directive originelle. L'arrêt Kalanke de la Cour de Justice européenne a donné lieu à diverses interprétations qui ont menacé l'efficacité des actions positives.

L'objectif principal de la Commission européenne était d'envoyer un message clair et d'ôter tout doute quant à la légitimité des actions positives.

La proposition vise à modifier l'article 2, § 4, de la directive 76/207/CEE en ce sens que la disposition autorise explicitement les actions positives qui ne sont pas touchées par l'arrêt de la Cour de Justice.

Cette proposition de directive a été traitée lors du Conseil du 2 décembre 1996. Trop d'États membres émettent encore des réserves. Plusieurs délégations, dont la Belgique, n'adhèrent pas à l'idée de modifier la directive suite à l'arrêt Kalanke. D'autres proposent d'attendre les résultats de la conférence intergouvernementale et/ou un arrêt dans l'affaire Marschall. L'affaire Marschall pourrait en effet apporter des éclaircissements en ce qui concerne la légitimité des règles de quotas qui permettent de tenir compte des conditions particulières de chaque cas. Enfin, le texte de la proposition de directive laisse à désirer au niveau de la clarté et il ne garantit pas que les actions positives seront maintenues comme moyen et instrument spécifique pour les femmes.

Le dossier sera à l'agenda de la présidence néerlandaise.

Proposition de directive du Conseil sur la charge de la preuve en cas de discrimination basée sur le sexe

Jusqu'à présent celui qui se sent discriminé doit lui-même fournir la preuve de cette discrimination. Cette proposition de directive vise, dans une certaine mesure, à pallier ce problème.

Om die reden heeft de Belgische onderhandelaar bij de IGC een mandaat om te onderhandelen in de geest van de volgende wijzigingen aan het Verdrag :

— in artikel 2 de woorden «gelijkheid tussen mannen en vrouwen» toevoegen;

— in artikel 3 een uitdrukkelijke vermelding van «een politiek ter bevordering van gelijkheid tussen mannen en vrouwen» als één van de gemeenschapspolitieken;

— een nieuwe bepaling in de titel van de sociale politiek of een nieuwe titel over de politiek van gelijkheid tussen mannen en vrouwen (bijvoorbeeld een artikel 130 Z) in de volgende bewoordingen :

«De politiek van de gemeenschap op het vlak van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen is gericht op :

- de bevordering van het genderperspectief in alle beleidsmaatregelen en programma's van de gemeenschap,
- de bevordering en realisatie van positieve acties om de kansen van personen in een benadeelde situatie in evenwicht te brengen,
- de bevordering van een evenwichtige deelname van mannen en vrouwen in de beslissingsorganen.

Onverminderd de overige bepalingen van dit Verdrag stelt de Raad volgens de procedure van artikel 189B de maatregelen vast om deze doelstellingen te verwezenlijken.»

Dit voorstel zet enkele essentiële elementen van de positie van de Europese Unie op de IV^e Wereldconferentie over de Vrouw om in communautair recht. Deze bepalingen helpen de politiek van de gelijkheid in Europa enorm vooruit.

Voorstel van richtlijn van de Raad tot wijziging van richtlijn 76/207/EEG

Dit voorstel van richtlijn van de Europese Commissie heeft een louter interpretatief karakter en wijzigt het toepassingsgebied van de oorspronkelijke richtlijn niet. Het arrest Kalanke van het Europees Hof van Justitie gaf aanleiding tot diverse interpretaties die de efficiëntie van de positieve acties bedreigden.

De belangrijkste doelstelling van de Europese Commissie was om een duidelijke boodschap uit te sturen en elke twijfel omtrent de legitimiteit van de positieve acties weg te nemen.

Het voorstel beoogt artikel 2, § 4, van de richtlijn 76/207/EEG te wijzigen in die zin dat de bepaling de positieve acties die niet door het arrest van het Hof van Justitie werden geraakt uitdrukkelijk toelaat.

Dit voorstel van richtlijn is in de Raad van 2 december 1996 behandeld. Teveel lidstaten maken een voorbehoud. Verschillende delegaties — waaronder België — voelen er niet veel voor om de richtlijn te wijzigen, naar aanleiding van de IGC en/of een uitspraak in de zaak Marschall. De zaak Marschall zou klaarheid kunnen scheppen met betrekking tot de legitimiteit van quotaregelingen die wel toelaten rekening te houden met de bijzondere omstandigheden van elk geval. Bovendien laat de tekst van het richtlijnvoorstel aan duidelijkheid te wensen over en garandeert hij niet dat de positieve acties als specifiek middel en instrument voor vrouwen behouden zullen blijven.

Het dossier zal door het Nederlands voorzitterschap op de agenda worden geplaatst.

Voorstel van richtlijn van de Raad over de bewijslast ingeval van discriminatie op grond van geslacht

Wie zich gediscrimineerd voelt, moet tot op heden zelf het bewijs leveren van die discriminatie. Dit voorstel van richtlijn beoogt dit probleem in zekere mate te verhelpen.

La proposition actuelle parle d'une charge de la preuve «partagée»: lorsque la partie demanderesse invoque des éléments pouvant laisser présumer une discrimination ou qu'elle met l'accent sur un régime non-transparent appliqué par la partie défenderesse, cette dernière doit alors prouver que le principe de l'égalité de traitement n'est pas violé ou que la discrimination apparente est due à des facteurs objectifs qui n'ont aucun lien avec une quelconque forme de discrimination basée sur le sexe (le demandeur bénéficiant ici de l'avantage du doute).

La Belgique a toujours adopté une attitude ouverte à l'égard de la proposition de directive sur la charge de la preuve. La proposition initiale de la Commission (1988) fut d'ailleurs à nouveau évoquée, sous la présidence belge, par la ministre Miet Smet en 1993 et un compromis fut à ce moment trouvé par onze États membres (sauf le Royaume-Uni).

La situation actuelle diffère toutefois de celle de 1993 :

— Le contexte politique est différent en ce sens que trois nouveaux États membres (Autriche, Finlande, Suède) ont adhéré à l'Union européenne. Ils semblent toutefois être favorables à la proposition actuelle.

— Le contexte juridique s'est aussi modifié. En 1993, l'article 100 du Traité constituait la base juridique, une directive devant être prise à l'unanimité. L'opposition du Royaume-Uni a toutefois engendré l'Accord sur la Politique sociale entre les autres États membres, avec comme conséquence que le Royaume-Uni ne participe plus aux délibérations et que la directive peut être adoptée par une majorité qualifiée, après avis du Parlement européen.

La directive réclamera en Belgique également des adaptations, vu que chez nous aussi la charge de la preuve incombe à celui qui se sent discriminé (règles en matière de preuve dans le Code judiciaire).

Même si on a déjà posé certains jalons en matière de déplacement de la charge de la preuve pour certaines matières, quelques modifications de loi seront nécessaires.

Proposition de directive du Conseil visant à modifier la directive 86/378/CEE

La proposition de directive vise à modifier la directive afin de la mettre en conformité avec l'article 119 du Traité CEE, tel qu'il fut interprété par la Cour de Justice européenne (la jurisprudence «Barber»).

En vue de cette interprétation, les régimes de sécurité sociale complémentaires (toutes les formes de pensions d'entreprise) sont un élément du salaire au sens de l'article 119 du Traité de Rome, qui formule le principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes.

Plus aucune dérogation à ce principe n'est admise en ce qui concerne l'âge de la pension ou la référence à la situation matrimoniale ou familiale, de sorte que les dérogations au principe de l'égalité de traitement et certaines dispositions de la directive sont dépassées ou même sans objet depuis la jurisprudence «Barber».

On peut même se demander si, en ce domaine, une directive est encore nécessaire à l'égard des travailleurs salariés, vu la jurisprudence étendue de la Cour qui a précisé la portée de l'article 119 du Traité de Rome. Bien que certains doutent quelque peu de l'utilité de la proposition (la jurisprudence de la Cour est encore en pleine évolution), il a été décidé au cours du Conseil du 2 décembre de mettre la modification en œuvre.

Lors du Conseil du 2 décembre, les Ministres du Travail et des Affaires sociales sont parvenus à un accord sur la majeure partie des points de ce dossier.

In het huidige voorstel wordt gesproken van een «gedeelde» bewijslast: wanneer de eisende partij feitelijke elementen aanvoert die een discriminatie kunnen doen vermoeden of wijst op een niet-transparente regeling die wordt toegepast door de verwerende partij, dan dient deze laatste te bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet geschonden is of dat de ogenschijnlijke discriminatie is toe te schrijven aan objectieve factoren die geen enkel verband houden met enige vorm van discriminatie op grond van het geslacht (de eiser geniet hierbij het voordeel van de twijfel).

België heeft ten aanzien van het voorstel van richtlijn over de bewijslast steeds een open houding aangenomen. Het oorspronkelijke voorstel van de commissie (1988) werd trouwens onder het Belgisch voorzitterschap, van minister Miet Smet, in 1993 opnieuw ter sprake gebracht en destijds werd daarrond met elf lidstaten (VK niet) een compromis bereikt.

De huidige situatie verschilt echter enigszins van die in 1993 :

— De politieke context is veranderd in die zin dat er drie nieuwe lidstaten (Oostenrijk, Finland, Zweden) zijn toetreden. Zij blijken echter gunstig te staan tegenover het huidige voorstel.

— Ook de juridische context is gewijzigd. In 1993 vormde artikel 100 van het Verdrag de juridische basis, met als gevolg dat de richtlijn bij unanimité diende te worden aangenomen. De tegenstand van het VK heeft echter geleid tot het Akkoord over het Sociaal Beleid tussen de overige lidstaten, met als gevolg dat het VK niet langer deelneemt aan de beraadslagingen en de richtlijn kan worden aangenomen met een gekwalificeerde meerderheid, na advies van het Europees Parlement.

De richtlijn zal ook in België aanpassingen vergen, aangezien ook bij ons in principe de bewijslast ligt bij diegene die zich gediscrimineerd acht (regels inzake bewijs in het Gerechtelijk Wetboek).

Ook al zijn er reeds stappen gezet naar een verschuiving van de bewijslast voor bepaalde materies, toch zullen enkele wetswijzigingen nodig zijn.

Voorstel van richtlijn van de Raad tot wijziging van de richtlijn 86/378/EEG

Het voorstel van richtlijn beoogt de wijziging van de richtlijn teneinde haar in overeenstemming te brengen met het artikel 119 EEG-Verdrag, zoals geïnterpreteerd door het Europees Hof van Justitie (de zogenaamde «Barber»-rechtspraak).

Krachtens deze interpretatie vormen de aanvullende sociale zekerheidsregelingen (alle vormen van bedrijfspensioenen) een onderdeel van het loon in de zin van artikel 119 EEG-Verdrag, dat het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen formuleert.

Geen enkele afwijking van dit beginsel is nog toegestaan wat betreft de pensioenleeftijd of verwijzing naar de echtelijke of de gezinssituatie, zodat de afwijkingen van het beginsel van gelijke behandeling en sommige bepalingen van de richtlijn sinds de rechtspraak «Barber» achterhaald of zelfs zonder voorwerp zijn.

Men kan zich de vraag stellen of er op dit domein nog wel een richtlijn nodig is ten aanzien van de werknemers (in loondienst), gelet op de uitgebreide rechtspraak van het hof die de draagwijdte van artikel 119 EEG-Verdrag heeft gepreciseerd. Hoewel sommige enigszins twijfelden aan het nut van het voorstel (de rechtspraak van het Hof is bovendien nog in volle beweging), is beslist op de Raad van 2 december 1996 om de wijziging door te voeren.

De ministers van Arbeid en Sociale Zaken zijn het op de Raad van 2 december 1996 grotendeels eens geraakt over dit dossier.

La Belgique a ajouté 2 éléments au dossier à savoir que la directive donne aux États membres la possibilité de choisir parmi les trois systèmes celui qu'elle désire appliquer en vue d'assurer l'égalité au niveau du régime de sécurité sociale complémentaire. Il sera ainsi possible d'éviter que les femmes deviennent plus chères sur le marché du travail grâce à un système déterminé de sécurité sociale complémentaire. En outre, à la demande de la Belgique, il a été convenu que la Commission européenne fasse une étude destinée à vérifier la faisabilité de calculs actuariels uniformes (tableaux unisexes).

Le Conseil du 2 décembre n'a pas pu prendre une décision formelle parce que le Parlement européen n'a pas remis d'avis. Il y a des chances pour que ce dossier soit conclu sous la présidence néerlandaise.

La délégation belge a émis quelques remarques portant sur le contenu de la proposition et des réserves d'examen ont été formulées pour certains points.

Recommandation et résolution récentes du Conseil

Lors du dernier Conseil du 2 décembre, ont été approuvés :

— Une recommandation du Conseil concernant la participation équilibrée de femmes et d'hommes à la prise de décision. Les États membres sont priés de mener une politique intégrée en vue de promouvoir la participation des femmes au processus décisionnel et de prendre les mesures légales, réglementaires ou d'encouragement qui s'imposent.

— Une résolution concernant l'égalité des chances entre hommes et femmes dans les Fonds structurels européens. La résolution encourage les États membres à faire un plus grand et meilleur usage des fonds structurels pour des actions qui se situent dans le prolongement des priorités des Conseils européens d'Essen, de Cannes et de Madrid, c'est-à-dire celles qui contribuent de façon positive à la promotion de l'égalité des chances. À l'avenir, la Commission et les États membres doivent veiller à ce que les femmes participent d'une façon équilibrée à l'ensemble du processus de contrôle aux niveaux européen, national, régional ou local.

4. Actions

4.1. Emploi

L'égalité dans l'emploi et le travail a constitué le premier défi relevé en matière d'égalité entre hommes et femmes.

Depuis les années 70, la population active féminine connaît une croissance explosive. L'accroissement de la participation des femmes est liée à deux éléments: le besoin d'un second revenu familial et la tertiarisation de l'économie. La tertiarisation de l'économie a permis aux femmes de participer massivement au marché du travail dans des professions typiquement exercées par des femmes telles que des fonctions administratives, la vente et surtout le secteur de l'aide.

Néanmoins, deuis les années 80, l'emploi se porte mal. L'emploi a fortement diminué dans les secteurs de l'industrie et le point noir de l'économie a glissé vers les secteurs des services, à savoir les secteurs tertiaire et quaternaire.

Les perspectives dans l'industrie sont loin d'être favorables, même si ceci concerne principalement l'emploi chez les hommes. Dans le secteur tertiaire également, secteur où les femmes ont conquis leur part de marché, la situation n'est pas plus souriante. L'expansion rapide a stoppé. Le secteur quaternaire peut encore se développer, mais le rôle budgétaire limité du gouvernement a, ici, un impact négatif.

België heeft twee elementen toegevoegd aan het dossier: met name dat de richtlijn aan de lidstaten de mogelijkheid geeft om te kiezen welke van de drie systemen zij willen toepassen om de gelijkheid in de aanvullende sociale zekerheidsregelingen te verzekeren. Zo zal het mogelijk zijn om te vermijden dat vrouwen duurder worden op de arbeidsmarkt omwille van een bepaald systeem van aanvullende sociale zekerheid. Bovendien is, op verzoek van België, beslist dat de Europese Commissie onderzoek zal verrichten naar de haalbaarheid van uniforme actuariële berekeningen (unisextabellen).

De Raad kon nog geen formele beslissing nemen omdat het Europees Parlement nog geen advies gegeven heeft; de kans is groot dat dit voorstel onder het Nederlands voorzitterschap wordt afgewerkt.

De Belgische delegatie heeft toch enkele inhoudelijke bemerkingen gemaakt ten aanzien van het voorstel en voor sommige punten werd een onderzoeksvoorbehoud geformuleerd.

Recente aanbeveling en resolutie van de Raad

Op de laatste Raad van 2 december 1996 werden aangenomen:

— De aanbeveling van de Raad betreffende de evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan de besluitvorming. De lidstaten worden aanbevolen om een geïntegreerd beleid te voeren om de deelname van vrouwen aan de besluitvorming te bevorderen en om de gepaste wettelijke, reglementaire of stimulerende maatregelen te nemen.

— De resolutie betreffende gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de Europese structuurfondsen. De resolutie spoort de lidstaten aan om meer en beter gebruik te maken van de structuurfondsen voor acties die in het verlengde liggen van de prioriteiten van de Europese Raden van Essen, Cannes en Madrid, met name die een positieve bijdrage leveren aan de bevordering van de gelijke kansen. De Commissie en de lidstaten moeten er in de toekomst voor zorgen dat vrouwen op een evenwichtige wijze deelnemen aan de ganse toezichtsprocedure op Europees, nationaal, regionaal of lokaal niveau.

4. Acties

4.1. Werkgelegenheid

De gelijke kansen op het vlak van de tewerkstelling en de arbeid zijn een eerste uitdaging bij het nastreven van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het algemeen.

Sinds de jaren '70 kent de vrouwelijke beroepsbevolking een explosieve groei. De stijging van de vrouwelijke participatie heeft met twee elementen te maken: met de nood aan een tweede gezinsinkomen en met de tertiarisering van de economie. Door de tertiarisering van de economie krijgen vrouwen de mogelijkheid om massaal toe te treden tot de arbeidsmarkt in typisch vrouwelijke beroepsgroepen zoals administratieve functies, verkoopfuncties en vooral hulpverlenende beroepen.

Sinds de jaren '80 gaat het echter slechter met de werkgelegenheid. Er is een sterke afbouw geweest van de werkgelegenheid in de industriële sectoren en het zwaartepunt van de werkgelegenheid is verschoven naar de dienstverlenende sectoren, namelijk de tertiaire en de quaternaire sectoren.

De perspectieven in de industrie zijn niet zo gunstig, dit treft echter vooral de mannelijke tewerkstelling. Maar ook in de tertiaire sector, de sector waarin vrouwen hun aandeel van de arbeidsmarkt veroverd hebben, is de situatie niet meer rooskleurig. De snelle uitbreiding is tot stilstand gekomen. In de quaternaire sector is wel nog ruimte voor expansie, maar hier speelt de beperkte budgettaire rol van de overheid een negatieve rol.

La concentration de femmes dans le secteur des services a facilité la croissance du nombre de femmes dans la population active. Bon nombre de femmes ont donc ainsi été également protégées contre la récession économique. Mais leur position est vulnérable. Dans ce secteur aussi des changements structurels se préparent. Au fur et à mesure que l'automatisation se développe et que de rapides innovations interviennent dans les communications, de nombreuses professions actuellement occupées par des femmes sont menacées de suppression.

Une bonne partie de la croissance de l'emploi dans le secteur des services s'explique par le nombre important des emplois à temps partiel.

Jusqu'à présent, ce sont principalement les femmes qui, placées devant un choix à opérer entre famille et travail, se retirent à temps partiel ou/et temporairement du marché du travail. Ceci a principalement des conséquences au niveau des perspectives de la carrière et du salaire.

La question est de savoir dans quelle mesure il sera possible, dans des conditions économiques similaires, de procurer à chaque individu une profession à temps plein. Il convient dès à présent d'être créatif dans la recherche de nouveaux modèles d'organisation du temps de travail: d'une part, en opérant une réduction du temps de travail individuel, d'autre part, par des engagements supplémentaires pour le temps de travail libéré. La redistribution du travail doit être effective pour les hommes et les femmes.

Le taux de chômage des femmes, ainsi que le montrent les études réalisées par le ministère fédéral de l'Emploi, s'il présente globalement une même tendance à la hausse ou à la baisse que celui des hommes, est moins sensible aux fluctuations conjoncturelles. Il traduit moins un phénomène de destruction d'emplois qu'une volonté accrue de participer au marché du travail. En effet, depuis de nombreuses années, l'emploi des femmes est en progression constante, tout comme le chômage des femmes, ce qui est le signe indéniable d'un accroissement du groupe concerné dans la population active.

Le chômage des femmes a donc une origine structurelle.

Dans ce contexte il est clair que la mise en œuvre de quelques mesures spécifiques ne suffira pas à réaliser l'égalité des hommes et des femmes face à l'emploi.

Outre des mesures individuelles, des mesures générales doivent être également adoptées en vue de désagréger le marché du travail des femmes, d'assurer une réelle égalité de rémunération, de revaloriser le travail des femmes en général et de réaliser une insertion professionnelle de qualité.

4.1.1. Égalité de salaire pour un travail équivalent

Aperçu de la situation

La participation croissante des femmes au travail ne s'accompagne pas d'une réduction proportionnelle des différences de revenu.

En Premier lieu, un fossé important subsiste entre les salaires des hommes et ceux des femmes dans le secteur privé. Les chiffres montrent que les différences salariales sont les plus importantes chez les employés. Les facteurs expliquant ce fossé salarial sont, entre autres: un modèle de carrière différent des femmes (travail à temps partiel, interruption de carrière, ...) le choix de la formation et l'accès limité des femmes à la formation complémentaire pendant la carrière, la ségrégation du marché du travail, l'accès limité des femmes aux fonctions supérieures, la faible valorisation financière des fonctions féminines, l'opacité des formes de paiement flexibles, etc.

De concentratie van vrouwen in de dienstensector heeft de groei van het aandeel van vrouwen in de beroepsbevolking vergemakkelijkt. Een groot aantal vrouwen werd daardoor ook beschermd tegen de economische recessie. Maar hun positie is niet onkwetsbaar. Ook in deze sectoren zijn structurele veranderingen op komst. Naarmate de automatisering voortschrijdt en in de communicatie snelle vernieuwingen op komst zijn, dreigen ook veel banen die nu door vrouwen zijn ingevuld, vernietigd te worden.

Een belangrijk deel van de groei van de werkgelegenheid in de dienstverlenende sector is te verklaren door het grote aandeel deeltijdse banen.

Tot nu toe zijn het vooral vrouwen die in de keuze tussen gezin en arbeid zich tijdelijk en/of deeltijds terugtrekken op de arbeidsmarkt. Dit heeft uiteraard gevolgen op gebied van loopbaanperspectieven en loon.

De vraag stelt zich in hoeverre het mogelijk zal zijn dat onder gelijklopende economische omstandigheden ieder individu een volledige baan heeft. Er moet nu creatief gezocht worden naar nieuwe modellen van arbeidstijdorganisatie: met enerzijds een vermindering van de individuele arbeidstijd en anderzijds met bijkomende aanwervingen voor de vrijgekomen arbeidstijd. Arbeidsherverdeling dient een zaak te worden van mannen en vrouwen.

De werkloosheidsgraad van de vrouwen, zoals blijkt uit de studies van het federale ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, volgt over het algemeen de opwaartse of neerwaartse trend van de mannen, maar is minder conjunctuurgevoelig. Het gaat minder om het fenomeen van het verdwijnen van bestaande arbeidsplaatsen, dan wel om het stijgend aanbod van vrouwen op de arbeidsmarkt. Immers, de vrouwenarbeid — en de vrouwenwerkloosheid — kent al jaren een gestadige stijging, wat duidelijk wijst op een onmiskenbare opgang van die groep binnen de werkende bevolking.

De vrouwenwerkloosheid is dus in oorsprong een structureel probleem.

In die context is het duidelijk dat de tenuitvoerlegging van enkele specifieke maatregelen niet zal volstaan voor de totstandbrenging van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces.

Behalve individuele maatregelen moeten er ook algemene maatregelen genomen worden om de arbeidsmarkt voor vrouwen open te trekken, om waarborgen te bieden inzake een werkelijke gelijke beloning en de vrouwenarbeid in zijn geheel te herwaarderen en om een kwalitatief betere beroepsinschakeling te verkrijgen.

4.1.1. Gelijk loon voor gelijkwaardig werk

Situatieschets

De sterk stijgende arbeidsparticipatie van vrouwen gaat niet gepaard met een evenredige vermindering van de inkomensverschillen.

Vooreerst blijft er een aanzienlijke loonkloof bestaan tussen de lonen van mannen en vrouwen in de privé-sector. Cijfers tonen aan dat de loonverschillen het grootst zijn bij de bedienden. Als verklarende factoren van de loonkloof kunnen we onder meer vermelden: andere loopbaanpatroon van vrouwen (deeltijdse arbeid, loopbaanonderbreking, ...), de keuze van opleiding en de beperktere toegang van vrouwen tot aanvullende vorming tijdens de loopbaan, de segregatie van de arbeidsmarkt, vrouwen hebben weinig toegang tot hogere functies, vrouwenfuncties krijgen een lagere financiële waardering, de ondoorzichtigheid van de flexibele betalingsvormen, ...

En second lieu, il apparaît que dans le secteur public les femmes sont fortement sous représentées dans le niveau 1, le niveau salarial le plus élevé. Elles sont sur-représentées dans les niveaux inférieurs. N'oublions pas qu'il y a aussi un fort accroissement du personnel temporaire engagé via un contrat de travail, où les femmes représentent 66 %. Hormis quelques causes spécifiques, bon nombre de facteurs explicatifs du fossé salarial dans le secteur privé peuvent être mentionnés ci-après.

On trouve à la base du salaire la classification des fonctions ou l'évaluation des fonctions. Des recherches font apparaître que 61,5 % des entreprises utilisent une classification sectorielle et que 43 % font usage d'un système propre.

La classification ou l'évaluation des fonctions est un moyen de situer toutes sortes de fonctions les unes par rapport aux autres d'une façon universelle et uniforme. Chaque fonction reçoit une place dans un ordre hiérarchique, qui sert de base à la formation du salaire. Il n'existe aucun critère social objectif pour déterminer l'importance des fonctions. Les critères sont basés sur un consensus quant à l'importance et la nature de ces critères. Ces critères sont souvent choisis de façon arbitraire ou sont le fait de la tradition. Le système gèle souvent entre les travailleurs des rapports blaisés façonnés par l'histoire.

Une grande partie des classifications sectorielles est largement dépassée. Les systèmes ne tiennent aucun compte du fait que les femmes ont fait ces vingt dernières années une entrée massive sur le marché du travail, tandis que les fonctions qu'elles exercent n'apparaissent pas dans les classifications des fonctions. Au cours du processus d'évaluation des fonctions, des distorsions peuvent se présenter à différents endroits. Si le système est établi au niveau sectoriel, le système doit encore être introduit dans les entreprises et ceci est très peu contrôlé.

Généralement, les travailleurs eux-mêmes ne sont pas au courant du système de classification utilisé et moins encore des autres systèmes de rémunération au sein de l'entreprise ou du secteur. Il leur est difficile d'obtenir des informations à cet égard. Tout d'abord, on ne respecte pas souvent l'obligation légale de mentionner la fonction sur la fiche salariale, ce qui permettrait aux travailleurs de vérifier la dénomination de leur fonction et donc aussi le barème accordé à leur ensemble de tâches. La deuxième étape, qui consiste à savoir quelle est la classification utilisée dans l'entreprise, pose également problème.

Au niveau européen, il existe toutefois depuis longtemps une législation. Le Traité de Rome de 1957 énonce en son article 119 le principe de l'égalité des rémunérations pour un travail égal. Cette obligation d'égalité de traitement dans le domaine de la rémunération fut encore affinée par la directive CE du 10 février 1975.

Dans la législation belge, le principe de l'égalité de traitement provenant des directives CE a été mis en œuvre par la loi du 4 août 1978 de réorientation économique (*Moniteur belge* du 17 août 1978) modifiée par la loi du 22 décembre 1989, Titre V «égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que l'accès à une profession indépendante». Tous les aspects sont traités dans cette loi.

Les négociations salariales concrètes relèvent du domaine de la concertation sociale. Dans la Convention collective de travail n° 25 (rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 décembre 1975, *Moniteur belge* du 25 décembre 1975), les partenaires sociaux nationaux ont repris le principe de l'égalité de salaire pour un travail égal.

Cette CCT a eu pour effet direct que les dispositions clairement discriminatoires ont été adaptées dans la plupart des CCT. Ceci a toutefois apporté peu de changement dans la pratique sur le terrain et n'enlève rien au fait que le contenu de mauvaise qualité des CCT laisse une large part à des pratiques discriminatoires.

Daarnaast blijkt dat in de publieke sector de vrouwen sterk ondervertegenwoordigd zijn in niveau 1, het hoogste loonniveau. Zij zijn oververtegenwoordigd in de laagste niveaus. Het is ook zo dat er een sterke toename is van het aantal tijdelijke personeelsleden aangeworven met arbeidsovereenkomst, waar het aantal vrouwen 66 % bedraagt. Naast enkele specifieke oorzaken, zijn heel wat verklarende factoren van de loonkloof uit de privé-sector ook hier te vermelden.

De basis voor het loon is functieclassificatie of functiewaardering. Uit onderzoek blijkt dat 61,5 % van de bedrijven gebruik maakt van sectoriële classificatie en 43 % een bedrijfseigen systeem hanteert.

Functieclassificatie of functiewaardering is een middel om allerlei functies op een universele en uniforme manier ten opzichte van elkaar te situeren. Elke functie krijgt een plaats in een hiërarchische rangorde, die een basis is voor de loonvorming. Er zijn geen objectieve, maatschappelijke criteria om de zwaarte van de functies te bepalen. De criteria zijn gebaseerd op een consensus over de zwaarte en de aard van de criteria. De criteria zijn vaak willekeurig gekozen of komen voort uit traditie. Het systeem legt vaak historisch, scheefgegroeide verhoudingen vast tussen werknemers.

Een groot deel van sectoriële classificaties zijn hopeloos verouderd. De systemen houden er geen rekening mee dat vrouwen de laatste twintig jaar massaal hun intrede gedaan hebben, terwijl de functies die zij uitoefenen niet voorkomen in de functieclassificaties. Tijdens het proces van functiewaardering kunnen er op verschillende plaatsen vertekeningen optreden. Als het systeem sectorieel werd opgesteld, moet het systeem nog ingevoerd worden in de bedrijven zelf en hierop wordt nauwelijks enige controle uitgeoefend.

De werknemers zijn zelf meestal niet op de hoogte van het classificatiesysteem dat gehanteerd wordt en evenmin van de andere verloningssystemen in het bedrijf of sector. Het is voor hen moeilijk om hierover informatie te bekomen. Ten eerste wordt de wettelijke verplichting om de functie op het loonstrookje te vermelden vaak niet nagekomen. Op deze manier zouden werknemers kunnen nagaan welke functiebenaming en dus ook welk barema men aan hun takenpakket heeft toegewezen. Ook de tweede stap nl. nagaan welke classificatie gehanteerd wordt in het bedrijf, is moeilijk.

Op Europees niveau bestaat nochtans reeds lang een wetgeving. Het verdrag van Rome van maart 1957 legt in artikel 199 het principe van gelijk loon voor gelijk werk vast. Via de richtlijn van 10 februari 1975 werd de plicht tot gelijke behandeling op het vlak van loon verfijnd.

In de Belgische wetgeving is het principe van gelijke behandeling uit de EG-richtlijnen uitgevoerd in de wet van 4 augustus 1978 (*Belgisch Staatsblad* van 17 augustus 1994 en gewijzigd door de wet van 22 december 1989) tot economische heroriëntering, titel V «gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep». In die wet worden alle aspecten behandeld.

De concrete loononderhandelingen behoren tot het terrein van het sociaal overleg. In de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 25 (algemeen bindend verklaard door het koninklijk besluit van 9 december 1975, *Belgisch Staatsblad* van 25 december 1975) hebben de sociale partners het principe van gelijk loon voor werk van gelijke waarde opgenomen.

Een direct gevolg van deze CAO was dat er duidelijk discriminerende bepalingen in de meeste CAO's aangepast werden. Dit heeft echter weinig veranderd aan de praktijk op het terrein, noch aan het feit dat de vaak inhoudelijk slechte kwaliteit van de CAO's veel ruimte laten om discriminerende praktijken toe te laten.

De même dans des affaires juridiques, la position du travailleur est très faible: le risque de licenciement est omniprésent et il est difficile de fournir des preuves.

Néanmoins, les travailleurs trouvent peu de soutien auprès des syndicats sur ce point.

Avis du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Fin 1995, la ministre de l'Emploi et du Travail et de la Politique de l'égalité des chances a demandé au Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes d'émettre un avis sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail égal.

L'avis concerne le secteur privé et le secteur public et dépasse le principe «à travail égal, salaire égal». Il traite également des autres éléments qui sont à l'origine du fossé salarial tels la ségrégation des métiers et l'accès des femmes aux fonctions supérieures.

L'avis approfondit en première instance la législation et les moyens juridiques existants aux niveaux européen et belge quant au principe de l'égalité des rémunérations pour un travail égal.

En partant de la constatation que la situation juridique et la situation de fait en matière d'égalité des rémunérations n'ont pas connu un développement parallèle, le Conseil propose quatre considérations, actions et mesures:

- une politique continue visant à améliorer la position des femmes sur le marché du travail, tant quantitativement que qualitativement ainsi que des mesures de soutien en ce qui concerne la formation, les actions positives, un changement des mentalités et la répartition des tâches ménagères;

- une acquisition et un échange de notions et de connaissances sur les mécanismes qui sont déterminants pour une formation des salaires sexuellement neutre, à l'intention des acteurs qui participent à la formation des salaires et au contrôle au niveau de l'entreprise;

- la transparence de la classification des fonctions et des salaires, de la corbeille salariale et du développement de la carrière pour les travailleurs (-euses) au niveau de l'entreprise;

- l'approche et la suppression des obstacles qui compliquent actuellement l'administration de la preuve en matière d'égalité de rémunération. En outre, il faut faire mieux connaître et optimiser les instruments existants.

Le Conseil demande en outre à un certain nombre d'instances et d'organisations d'envisager en priorité certaines actions sans pour autant se limiter aux actions et mesures proposées ci-dessus.

Le Conseil demande:

- à la ministre de l'Emploi et du Travail et de la Politique d'égalité des chances de continuer à jouer un rôle crucial en ce qui concerne notamment l'organisation d'une approche intégrée de l'égalité des rémunérations au sein du ministère, en créant un service technique des salaires, en continuant à défendre la proposition de directive en matière de renversement de la charge de la preuve et en mettant des experts en matière de classification des fonctions à la disposition des entreprises

- au ministre de la Fonction publique d'intégrer la politique d'égalité des chances dans la nouvelle politique du personnel du secteur public;

- aux partenaires sociaux d'entreprendre des actions concrètes surtout dans la perspective des prochaines négociations sectorielles, notamment en associant les femmes et en leur permettant d'intervenir davantage lors de la fixation des salaires dans le cadre

Ook in rechtszaken is de positie van de werknemer zeer zwak: er is steeds gevaar voor ontslag en het leveren van bewijzen is moeilijk.

De werknemers vinden trouwens weinig steun bij de vakbonden over dit thema.

Advies van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen over Gelijk loon voor mannen en vrouwen

Eind 1995 heeft de minister van Tewerkstelling en Arbeid belast met het Gelijkekansenbeleid aan de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen gevraagd een advies uit te brengen over gelijk loon voor gelijk werk voor mannen en vrouwen.

Het advies heeft betrekking op de privé en op de publieke sector en het strekt verder dan het principe «gelijk loon voor gelijk werk». Het advies behandelt eveneens de andere facetten die aan de oorzaak liggen van de loonkloof zoals onder meer de beroepensegregatie en de toegang van vrouwen tot hogere functies.

In het advies wordt in eerste instantie dieper ingegaan op de bestaande wetgeving en rechtsmiddelen op Europees en Belgisch niveau omtrent het principe van gelijk loon voor gelijk werk.

Vanuit de vaststelling dat de juridische situatie en de feitelijke situatie wat betreft het gelijk loon voor gelijk werk, niet dezelfde parallelle ontwikkeling heeft gekend stelt de Raad een viertal overwegingen, acties en maatregelen voor:

- een volgehouden beleid rond de verbetering van de arbeidsmarktpositie van de vrouwen zowel kwantitatief als kwalitatief, alsook naar ondersteunende maatregelen wat betreft opleiding, positieve acties, mentaliteitswijziging en verdeling van de zorgtaken;

- verwerving en uitwisseling van inzicht en kennis over de mechanismen die bepalend zijn voor een sexeneutrale loonvorming voor de actoren die betrokken zijn bij de loonvorming en bij het toezicht op de naleving ervan op ondernemingsniveau;

- doorzichtigheid van de functie- en loonclassificatie, de loonkorf en de loopbaanontwikkeling voor de werknemers(sters) op ondernemingsniveau;

- het aanpakken en opruimen van de obstakels die thans de bewijsvoering rond het gelijk loon bemoeilijken. Anderzijds moet het bestaande instrumentarium beter bekend en geoptimaliseerd worden.

Daarnaast vraagt de Raad aan een aantal instanties en organisaties om bij voorrang een aantal acties te overwegen zonder hierbij beperkend te zijn ten aanzien van de reeds hierboven voorgestelde acties en maatregelen.

De Raad vraagt aan:

- de minister van Tewerkstelling en Arbeid en van het Gelijke-kansenbeleid dat zij een cruciale rol blijft spelen bij onder andere het organiseren van een geïntegreerde aanpak van het «gelijk loon» binnen het ministerie door de oprichting van een loontechnische dienst, het blijven verdedigen van het voorstel tot richtlijn inzake de omkering van de bewijslast, het ter beschikking stellen van deskundigheid voor de ondernemingen over functieclassificatie, ...;

- de minister van Ambtenarenzaken om het gelijke-kansenbeleid te integreren in het vernieuwd personeelsbeleid van de publieke sector;

- de sociale partners om concrete acties te ondernemen vooral in het vooruitzicht van de komende sectorale onderhandelingen, onder andere vrouwen betrekken en een grotere inbreng geven bij de vaststelling van de lonen in het kader van loononder-

de négociations salariales, en accordant une attention spéciale à la revalorisation des fonctions les moins rémunérées et à la lutte contre les bas salaires, ...;

— aux entreprises de fournir des renseignements ventilés entre hommes et femmes sur l'évolution des coûts du personnel dans le cadre des informations économiques et financières obligatoires, de confronter les systèmes de classification de fonctions existants au code de bonne pratique, ...;

— au ministre de la Justice d'examiner au sein de l'appareil judiciaire quels sont les obstacles et quels instruments font défaut et le cas échéant de formuler des propositions pour améliorer l'administration de la justice.

Journée d'étude « égalité de rémunération pour un travail égal »

Le 26 juin 1996, à l'initiative de la ministre chargée de la politique de l'égalité des chances une journée d'étude « égalité de rémunération pour un travail égal » a été organisée (250 participants) au cours de laquelle on a présenté les grandes lignes de sa politique future. Le groupe cible de cette journée d'étude comprenait entre autres les partenaires sociaux, les écoles de management et les organisations féminines.

Les mesures politiques suivantes ont été annoncées :

Un renforcement du cadre légal (*cf.* partie 2 : législation).

Un module de formation sur l'évaluation des fonctions et l'égalité des chances.

Ce module comprend d'une part un ensemble de modules de formation pour les formateurs avec un matériel didactique diversifié (transparents, bandes dessinées, jeux) et d'autre part un livre de travail pour les cursistes. Cet outil sera disponible à partir de janvier 1997.

Conférence de presse sur les mesures politiques et la campagne d'information concernant la classification des fonctions (6 novembre 1996)

Lors de cette conférence de presse, les initiatives légales et le module de formation ont déjà été présentés à la presse. Une campagne médiatique a également été lancée.

L'objectif de cette campagne est de mieux faire connaître aux travailleurs les notions de « classification des fonctions » et d'« évaluation des fonctions ». Souvent, ils ne sont pas au courant des systèmes utilisés dans leur entreprise ou secteur, ni de la place que leur fonction occupe au sein de l'entreprise. Si les travailleurs veulent pouvoir faire valoir leurs droits, ils doivent s'interroger sur le système de classification des fonctions de l'entreprise et sur la place qu'occupe leur fonction au sein de l'entreprise. Un dépliant et une affiche doivent faire passer le message au groupe cible.

Projet européen

Dans le cadre du quatrième programme d'action communautaire en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes (Commission européenne), la ministre de l'Emploi et du Travail a, en collaboration avec le Conseil de l'égalité des chances, élaboré un projet « des points rémunérateurs ». Le but de ce projet est de rassembler les bonnes pratiques irlandaises et néerlandaises en matière d'égalité de rémunération pour un travail égal et de les comparer avec la situation en Belgique de sorte qu'en Belgique on puisse encourager la politique en la matière et que ces expériences donnent une impulsion à la politique menée dans d'autres pays de l'Union européenne.

4.1.2. Insertion, réinsertion professionnelle

4.1.2.1. Contexte

Ainsi que signalé dans l'introduction de la partie « emploi » du présent rapport, la situation des femmes sur le marché du travail est différente de celles des hommes.

handelingen, speciaal aandacht besteden aan de opwaardering van de laagst betaalde functies en de bestrijding van lage lonen, ...;

— de ondernemingen onder meer informatie te verschaffen over de evolutie van de personeelskost in het kader van de verplichte financieel-economische informatie verdeling man/vrouw, de bestaande functieclassificatiesystemen te toetsen aan de « code van goede praktijk », ...;

— de minister van Justitie om binnen het gerechtelijk apparaat te onderzoeken welke hindernissen, obstakels, gemis aan instrumenten er zijn en desgevallend voorstellen te formuleren ter verbetering van een adequate rechtsbedeling.

Studiedag « gelijk loon voor gelijk werk »

Op 26 juni 1996 werd op initiatief van de minister van Tewerkstelling van Arbeid, belast met het gelijke-kansenbeleid een studiedag georganiseerd « gelijk loon voor gelijk werk » (250 deelnemers) waarin de toekomstige beleidslijnen werden voorgesteld. De doelgroep voor deze studiedag bestond onder andere uit de sociale partners, managementscholen en vrouwenorganisaties.

Volgende beleidsmaatregelen werden aangekondigd :

Een versteviging van het wettelijk kader (zie deel 2 : wetgeving)

Een vormingspakket over functiewaardering en gelijke kansen.

Dit pakket bestaat enerzijds uit een opleidingspakket voor lesgevers met allerlei didactisch materiaal (slides, cartoons, spel) en anderzijds uit een werkboek voor cursisten. Dit pakket zal vanaf januari 1997 ter beschikking gesteld worden.

Persconferentie over de beleidsmaatregelen en informatiecampaignede in verband met functieclassificatie (6 november 1996)

Op deze persconferentie werden al de wettelijke initiatieven en het vormingspakket voorgesteld aan de pers. Ook werd een mediacampagne gelanceerd.

De bedoeling van deze campagne is de begrippen « functieclassificatie » en « functiewaardering » beter bekend maken bij de werknemers. Zij zijn vaak niet op de hoogte van de systemen die gebruikt worden in hun bedrijf of sector, noch van de plaats die hun functie inneemt in het bedrijf. Willen werknemers hun rechten kunnen uitoefenen, dan moeten zij zich bevragen over het functieclassificatiesysteem in het bedrijf en over de plaats van hun functie in het bedrijf. Een folder en een affiche moeten de boodschap aan de doelgroep overbrengen.

Europees project

In het kader van het vierde communautair actieprogramma inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen (Europese Commissie) heeft de minister van Tewerkstelling en Arbeid in samenwerking met de Raad van de Gelijke Kansen een project « van punten naar munten » uitgewerkt. Het doel van het project is om de goede praktijken van Ierland en Nederland in verband met gelijk loon voor gelijk werk samen te brengen en te vergelijken met de situatie in België zodanig dat in België een stimulans kan gegeven worden aan het beleid terzake. Uitgaande van deze ervaringen kan een nieuwe impuls gegeven worden aan het beleid in andere landen van de Europese Unie.

4.1.2. Beroepsinschakeling en beroepsherinschakeling

4.1.2.1. Context

Zoals gezegd in de inleiding bij het gedeelte over « werkgelegenheid » van dit verslag, is de situatie van de vrouwen op de arbeidsmarkt verschillend van die van de mannen.

Si des actions en amont de l'entrée des femmes sur le marché du travail s'avèrent aujourd'hui encore indispensables pour assurer une diversification des choix scolaires des jeunes filles, ceci en prolongation des campagnes d'information et de sensibilisation que la ministre Miet Smet a menées lorsque le gouvernement précédent était en place, cette compétence relève à présent des communautés.

Aussi l'action a-t-elle été concentrée sur la mise en place de structures de soutien d'une part (les réseaux) et sur le développement de projets spécifiques liés à l'insertion socio-professionnelle des femmes d'autre part.

4.1.2.2. Réseaux Égalité des Chances en Belgique

Pour le secteur privé

Depuis 1993, 7 réseaux d'entreprises ont été mis en place dans le cadre de la politique d'égalité des chances en Belgique par la cellule actions positives du ministère de l'Emploi et du Travail et le cabinet de la ministre de l'Emploi et du Travail.

Dans l'optique d'une diffusion à plus grande échelle de la stratégie des actions positives, il a été proposé aux entreprises et services de participer aux réseaux au sein desquels peuvent s'échanger informations et expériences relatives aux plans d'égalité des chances.

Les réseaux regroupant une douzaine de représentants d'entreprises ou d'institutions (principalement des responsables des ressources humaines, ...) se réunissent tous les trois mois et forment ainsi une plate-forme de contact au plus haut niveau de management du monde du travail belge. Lors de son entrée dans le réseau, le participant se voit offrir une formation en Ressources Humaines, en management et sur l'égalité des chances. Tous les aspects que comporte la politique du personnel sont envisagés: recrutement, politique salariale, carrière, etc.

Une équipe d'experts en actions positives est à tout moment à la disposition des réseaux et des entreprises individuellement.

Au sein des réseaux sont abordés et évalués différents thèmes et actions possibles. Les thèmes traités actuellement sont: le stress au travail, le bilan social, les entreprises soucieuses des problèmes familiaux, et enfin, la diversité. Une journée d'étude «gestion des différences» a été organisée le 8 mai 1996.

Pour les communes et CPAS

En 1990 et 1991 à l'initiative de la ministre Smet, une vingtaine des communes et CPAS ont travaillé à la mise en place d'une politique d'égalité des chances sur base d'un programme en dix objectifs pour une politique communale d'émancipation. Les actions réalisées par les différentes communes sont présentées dans la brochure «une politique communale d'émancipation dans la pratique».

En 1993 et 1994, une centaine de communes et CPAS, mises en réseaux, ont travaillé à la politique de l'égalité des chances.

Depuis fin 1995, la politique de l'égalité des chances au niveau communal et au niveau des CPAS est coordonnée par province.

4.1.2.3. Projet OPTIMA

OPTIMA est un projet développé par le service de l'Égalité des Chances dans le cadre du volet NOW de l'initiative communautaire EMPLOI. Il couvre la période 1995-1997.

Le projet concerne le développement de la stratégie réseaux Égalité.

Het blijkt dat, in het verlengde van de voorlichtings- en bewustmakingscampagnes die minister Smet voerde tijdens de vorige regering, verdere acties nodig zijn bij de keuze van de studierichting van meisjes om de toestroom van vrouwen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Dit is thans een gemeenschapsbevoegdheid geworden.

De actie werd dan ook toegespitst op de tenuitvoerlegging van structuren ter ondersteuning van de netwerken enerzijds en op de ontwikkeling van specifieke projecten die verband houden met de inschakeling van de vrouwen in de maatschappij en de arbeid anderzijds.

4.1.2.2. Gelijke-kansennetwerken in België

Voor de privé sector

Sinds 1993 werden 7 netwerken van bedrijven door de Cel Positieve Acties van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en het kabinet van de minister van Tewerkstelling en Arbeid opgezet in het kader van het gelijke-kansenbeleid.

Met het oog op een ruimere verspreiding van de positieve-actiestrategie werd aan de ondernemingen en diensten voorgesteld deel te nemen aan netwerken, netwerken waarbinnen informatie en ervaringen kunnen worden uitgewisseld in verband met de gelijke-kansenplannen.

De netwerken, die elk een 12-tal vertegenwoordigers van ondernemingen of instellingen (voornamelijk human-resources-managers) omvatten, vergaderen om de drie maanden en vormen zo een contactplatform op het hoogste managementsniveau van de Belgische arbeidswereld. Bij toetreding tot het netwerk krijgt de deelnemer een opleiding Human Resources, management en Gelijke kansen. Alle onderdelen van het personeelsbeleid komen aan bod: aanwerving, loonbeleid, loopbaan, enz.

Een team van experten inzake positieve acties staat steeds ter beschikking van de netwerken en de afzonderlijke ondernemingen.

In de netwerken worden verschillende thema's en mogelijke acties besproken en geëvalueerd. Actuele thema's zijn stress op het werk, de sociale balans, gezinsvriendelijk ondernemen en ten slotte diversiteit. Over dit thema werd een studiedag georganiseerd «management van verschillen» op 8 mei 1996.

Voor de gemeenten en OCMW's

In 1990 en 1991 werkten een twintigtal gemeenten en OCMW's onder impuls van minister Smet aan het opzetten van een gelijke-kansenbeleid op basis van een tienpuntenprogramma. De realisaties van die gemeenten worden voorgesteld in de brochure «Gemeentelijk emancipatiebeleid in de praktijk».

In 1993 en 1994 hebben een honderdtal gemeenten en OCMW's, die in het netwerk werden opgenomen, aan het gemeentelijk-kansenbeleid gewerkt.

Sedert het najaar '95 wordt het gemeentelijk en het OCMW-gelijke kansenbeleid per provincie gecoördineerd.

4.1.2.3. OPTIMA-project

OPTIMA is een project dat ontwikkeld werd door de Dienst Gelijke Kansen in het kader van het NOW-onderdeel van het communautair initiatief WERKGELEGENHEID. Het loopt over de periode 1995-1997.

Het project heeft betrekking op de ontwikkeling van de strategie voor gelijke kansen netwerken.

Origine du projet

Suite aux échanges intervenus, notamment, à l'occasion de la journée d'étude « qualité au pluriel » (13 décembre 1994) rassemblant des entreprises des réseaux existants, il s'est avéré que les différentes expériences mises en place en Grande-Bretagne étaient comparable à celles de la Belgique. Établir un partenariat avec l'Equal Opportunities Commission, promotrice d'initiatives et actrice dans l'évaluation de l'ensemble des politiques d'égalité menées en Grande-Bretagne est donc apparu hautement souhaitable.

Dans d'autres pays (Portugal, Irlande, Grèce, Espagne), les réseaux sont relativement rares voire inexistantes. Le projet OPTIMA servira de base à l'implantation de réseaux Égalité des chances dans ces pays.

Objectifs du projet

Objectif global

Développer la stratégie réseaux, implanter de nouveaux réseaux et optimiser les réseaux existants dans le but d'accroître l'insertion socio-professionnelle des femmes.

- s'informer et comparer les initiatives similaires mises en place au niveau des autres États membres;
- promouvoir des stratégies permettant le développement d'actions collectives dans une approche horizontale (mainstreaming);
- améliorer le fonctionnement, l'animation et la participation aux structures de réseaux;
- installer de nouveaux réseaux.

Résultat attendu

- renforcement et développement des réseaux privés et publics ayant pour effet d'engendrer une politique plus active en matière d'insertion professionnelle des femmes et par incidence développement de projets spécifiques dans les programmes européens;
- transfert et échange avec d'autres pays européens aboutissant à une amélioration des stratégies et à une implantation dans de nouveaux pays.

Moyens pour atteindre ces objectifs

D'une part,

- mise sur pied d'une cellule de coordination rassemblant des membres du Service égalité des chances et de la Cellule actions positives,
- mobilisation, développement et multiplication des structures de réseaux égalité, par une décentralisation accrue et une plus grande ouverture,

Et d'autre part,

- organisation avec les partenaires transnationaux d'échanges et de transferts de bonnes pratiques et développement d'initiatives communes;
- transferts et intégration vers les réseaux égalité nationaux.

4.1.2.4. Projet TREMPIN

TREMPIN est un projet également développé par le Service de l'Égalité des Chances dans le cadre du volet NOW de l'initiative communautaire EMPLOI; à ce titre il bénéficie d'un

Oorsprong van het project

Bij de uitwisselingen naar aanleiding van de studiedag kwaliteit in het meervoud (13 december 1994) voor de ondernemingen van de bestaande netwerken, bleek dat de verschillende experimenten die in Groot-Brittannië worden opgezet vergelijkbaar zijn met deze van België. Het opzetten van een partnership met de Equal Opportunities Commission, promotor van initiatieven en evaluator van het geheel van het gelijke-kansenbeleid in Groot-Brittannië, leek aangewezen.

In andere landen (Portugal, Ierland, Griekenland, Spanje) zijn gelijke-kansen-netwerken vrij zeldzaam en zelfs niet-bestaand. Het OPTIMA-project zal dan ook als grondslag dienen voor de oprichting van gelijke-kansennetwerken in die landen.

Doelstellingen van het project

Algemene doelstelling

De strategie voor de netwerken ontwikkelen, nieuwe netwerken oprichten, optimaliseren van bestaande netwerken met het doel de socio-professionele inschakeling van vrouwen te doen toenemen.

- informeren naar gelijksoortige initiatieven bij de andere Lidstaten en die initiatieven vergelijken;
- strategieën bevorderen die het mogelijk maken collectieve acties met een horizontale benadering (mainstreaming) te ontwikkelen;
- de werking en de animatie van de netwerkstructuren en de deelname hieraan verbeteren;
- nieuwe netwerken opzetten.

Verwacht resultaat

- versteviging en ontwikkeling van de privé en de openbare netwerken waardoor een actiever beleid inzake inschakeling van de vrouwen in het arbeidsproces zal ontstaan en bijgevolg ontwikkeling van specifieke projecten en de Europese programma's;
- overdracht naar en uitwisseling met andere Europese landen, zodat het tot een verbetering van de strategieën en tot een inplanting in nieuwe landen komt.

Middelen om die doelstellingen te bereiken

Enerzijds,

- opzetten van een coördinatiecel waartoe leden van de Dienst Gelijke Kansen en van de cel positieve actie behoren,
- mobilisatie, ontwikkeling en vermeerdering van de structuren van gelijkheidsnetwerken door een sterkere decentralisatie en een verbrede deelname,

en anderzijds,

- organisatie met de supranationale partners van uitwisselingen en overdrachten van gedragslijnen en ontwikkeling van gemeenschappelijke initiatieven,
- overdrachten en integratie naar de nationale gelijke-kansennetwerken.

4.1.2.4. TREMPIN-project

TREMPIN is een project dat eveneens door de Dienst Gelijke Kansen ontwikkeld werd in het kader van het NOW-onderdeel van het communautaire initiatief WERKGELEGENHEID; om

cofinancement du Fonds social européen. Il couvre la période 1995-1997.

L'action envisagée est une action de promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière d'emploi qui s'appuie sur:

- l'élaboration d'un outil de diffusion d'informations y relatives (La revue intitulée: *Le fil d'Ariane*);
- et une coopération établie avec des partenaires transnationaux intervenant dans le même secteur.

De façon spécifique, dans son volet national, le projet consiste en la publication d'un bulletin périodique d'information et de sensibilisation à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi.

4.1.2.5. Projet JUMP

Un projet appelé JUMP a été introduit en 1995 par le Service de l'Égalité des Chances dans le cadre du programme opérationnel «Objectif 3» du Fonds social européen. Il couvre la période 1995-1997.

Objectif du projet

L'objectif concret de ce projet est de développer un portefeuille de fiches pratiques. Ces fiches pratiques rassemblent le «savoir-faire» des projets de formation qui ont organisé des formations en faveur des femmes défavorisées dans le cadre du programme NOW.

Cette recherche-action est menée en étroite collaboration avec le réseau FLORA, réseau qui rassemble des associations bruxelloises, flamandes et wallonnes dont l'objectif est de former des femmes peu scolarisées et de les insérer sur le marché du travail.

Public-cible

Le public-cible est constitué d'une part des formateurs et des organismes susceptibles de jouer un rôle dans l'insertion socio-professionnelle des femmes défavorisées et d'autre part des employeurs potentiels (pour ce qui concerne la partie argumentaire relative à l'intérêt et à la manière de réinsérer ces femmes dans le monde du travail).

Moyens mis en œuvre

Pour mener à bien la recherche, une série d'interviews de femmes défavorisées, d'employeurs, d'intermédiaires sociaux,... ont été réalisées à travers tout le pays.

Les résultats des interviews feront l'objet d'un rapport dans lequel on pointera les difficultés récurrentes que les femmes rencontrent et permettront d'identifier les obstacles principaux.

Les conclusions seront résumées sur des fiches thématiques qui feront l'objet d'une publication et qui seront diffusées de la façon la plus large possible auprès des organismes de formation, des syndicats, des employeurs...

Pour terminer le projet, un forum avec les stagiaires et toutes les instances concernées par l'insertion socio-professionnelle sera organisé.

4.1.3. Actions positives

4.1.3.1. Contexte

Ce sont principalement deux arrêtés royaux — l'arrêté royal du 14 juillet 1987 pour le secteur privé et l'arrêté royal du 27 février 1990 pour le secteur public — qui sont à l'origine de la mise en œuvre de programmes d'actions positives dans les entreprises et les institutions publiques belges.

die reden wordt het medegefinancierd door het Europees Sociaal Fonds. Het loopt over de periode 1995-1997.

De overwogen actie is er één ter bevordering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen inzake werkgelegenheid die berust op:

- de uitwerking van een instrument ter verspreiding van informatie (het tijdschrift *De draad van Ariadne*);
- en een samenwerking met de supranationale partners die in dezelfde sector optreden.

Specifiek bestaat het project wat zijn nationaal gedeelte betreft, uit de publikatie van een periodiek blad met informatie ter sensibilisering van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen qua werkgelegenheid.

4.1.2.5. JUMP-project

De Dienst Gelijke Kansen heeft in 1995 een project met de naam JUMP ingediend in het kader van het operationele programma «Doelstelling 3» van het Europees Sociaal Fonds. Dat project loopt over de periode 1995-1997.

Doelstelling van het project

Het project heeft als concrete doelstelling een portefeuille van steekkaarten te ontwikkelen. Op deze steekkaarten wordt alle know-how verzameld van opleidingsprojecten die in het kader van het NOW-programma opleidingen hebben georganiseerd voor kansarme vrouwen.

Dat actie-onderzoek geschiedt in nauwe samenwerking met het FLORA-netwerk, een netwerk dat Brusselse, Vlaamse en Waalse verenigingen groepeerd die tot doel hebben laaggeschoolde vrouwen op te leiden en in te schakelen op de arbeidsmarkt.

Doelpubliek

Het doelpubliek bestaat enerzijds uit de opleiders en de instellingen die een rol kunnen spelen bij de socio-professionele inschakeling van de kansarme vrouwen, en anderzijds uit de potentiële werkgevers (voor wat betreft het argumenteren rond het belang en de wijze van de wederinschakeling van die vrouwen in de arbeids-wereld).

Gebruikte middelen

Om het onderzoek tot een goed einde te brengen werd over het hele land een reeks vraaggesprekken gehouden met kansarme vrouwen, werkgevers, sociale hulpverleners...

De resultaten hiervan zullen worden verwerkt in een rapport waarin zal worden gewezen op de terugkerende moeilijkheden die de vrouwen ondervinden en wat de voornaamste hinderpalen zijn.

De conclusies zullen worden samengevat op thematische steekkaarten, en zullen gepubliceerd en op grote schaal verspreid worden bij opleidingsinstellingen, vakbonden en werknemers.

Ter afronding van het project zal een forum worden georganiseerd met de stagiairs en alle instanties die bij de sociaal-professionele inschakeling betrokken zijn.

4.1.3. Positieve acties

4.1.3.1. Context

Het zijn voornamelijk twee koninklijke besluiten — het KB van 14 juli 1987 voor de particuliere sector, en het KB van 27 februari 1990 voor de overheidssector — die aan de oorsprong liggen van de tenuitvoerlegging van positieve-actieprogramma's in de Belgische ondernemingen en overheidsinstellingen.

Ces deux arrêtés royaux ont été pris :

— d'une part, en application d'une législation — loi du 4 août 1978 dite de réorientation économique, titre V — destinée à transposer la directive 76/207 du Conseil des Communautés européennes. Cette directive impose que soit assurée l'égalité entre travailleurs masculins et féminins dans l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle et les conditions de travail.

Mais cette directive admet que ces dispositions « ne font pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité de chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines en question »;

— d'autre part, ces deux arrêtés royaux font suite à la décision du Gouvernement belge du 23 mai 1986 de donner effet à la recommandation du Conseil des Communautés européennes — du 13 décembre 1984 — relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes.

Selon les partenaires sociaux, aucune obligation ne pouvait être imposée au secteur privé. Toutefois, la Ministre M. Smet avait l'intention d'imposer au secteur public de remplir une fonction de modèle.

Il en est finalement résulté deux arrêtés royaux :

- Un arrêté royal pour le secteur privé, indiquant que des plans d'égalité des chances pouvaient être établis soit au sein des branches, soit au sein des entreprises.

- Un autre arrêté royal pour le secteur public, imposant aux administrations et organismes publics d'élaborer des plans actions positives.

Si les modalités de mise en œuvre de ces plans diffèrent quelque peu suivant l'arrêté considéré, privé ou public, les deux arrêtés royaux adoptent la même définition de ce que sont des actions positives et les mêmes principes de base conduisant à leur sélection.

Les actions positives y sont définies :

- quant aux domaines où elles vont trouver à s'appliquer;
- quant au but qu'elles poursuivent;
- et quant à la forme et au cadre dans lequel elles vont s'inscrire.

Les domaines sont :

- l'accès à l'emploi;
- la promotion professionnelle;
- l'orientation, la formation, le perfectionnement et le recyclage professionnel;
- l'accès à une profession indépendante;
- les conditions de travail.

Le but des actions positives est de remédier aux inégalités de fait qui affectent la chance des femmes dans ces domaines.

L'élaboration de ces plans comporte essentiellement deux phases successives :

- L'établissement d'un rapport analytique qui décrit, façon ventilée par sexe, la situation du personnel en fonction d'un certain nombre de variables pertinentes telles l'accès à l'emploi, les promotions, la structure hiérarchique, le statut, le service, la participation aux activités de formation, etc.

- L'établissement d'un plan d'égalité contenant notamment :

- a) une description des objectifs à atteindre en fonction de la situation comparée des hommes et des femmes;

Beide besluiten :

— werden enerzijds genomen ingevolge een wetgeving — de zogeheten wet tot economische heroriëntering van 4 augustus 1978, titel V — die ten doel heeft richtlijn 76/207 van de Raad van de Europese Gemeenschappen om te zetten. Die richtlijn schrijft voor dat mannen en vrouwen gelijk moeten worden behandeld ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

Die richtlijn bepaalt echter ook dat deze voorzieningen « geen belemmering vormen voor maatregelen die beogen te bevorderen dat mannen en vrouwen gelijke kansen krijgen, in het bijzonder door feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van de vrouwen op de betrokken gebieden nadelig beïnvloeden ».

— zijn er gekomen na de beslissing van de Belgische regering van 23 mei 1986 om gevolg te geven aan de Aanbeveling van de Raad van de Europese Gemeenschappen — van 13 december 1984 — betreffende de bevordering van positieve acties voor vrouwen.

De sociale partners waren van oordeel dat er geen verplichtingen konden opgelegd worden aan de privésector. Minister Smet had echter de intentie aan de overheid de plicht op te leggen een voorbeeldfunctie te vervullen.

Uiteindelijk ontstonden zo twee koninklijke besluiten :

- Een koninklijk besluit ging over de particuliere sector en bepaalde dat gelijke-kansenplannen konden worden opgesteld hetzij in de sectoren, hetzij in de ondernemingen.

- Het andere koninklijk besluit gold voor de overheidssector en verplichtte de overheidsbesturen en -instellingen om positieve actieplannen uit te werken.

Terwijl de wijze van tenuitvoerlegging van die plannen enigszins verschilt naar gelang van het besluit (namelijk particuliere of overheidssector), bevatten beide koninklijke besluiten dezelfde definitie van de positieve acties en dezelfde basisprincipes voor de selectie van die acties.

De positieve acties worden daarin bepaald wat betreft :

- de gebieden waarop zij zullen worden toegepast;
- het doel dat ermee wordt nagestreefd;
- de vorm en het kader waarin zij zullen verlopen.

De gebieden zijn :

- de toegang tot het arbeidsproces;
- de promotiekansen;
- de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de voortgezette opleiding en de bij- en omscholing;
- de toegang tot een zelfstandig beroep;
- de arbeidsvoorwaarden.

Het doel van de positieve acties is het wegwerken van de ongelijkheden die nadelig zijn voor de kansen van de vrouwen.

De uitwerking van die plannen verloopt fundamenteel in de twee onderstaande opeenvolgende fasen :

- Het opstellen van een analytisch verslag waarin, met een indeling volgens het geslacht, de situatie van het personeel beschreven wordt uitgaande van een aantal pertinente variabelen zoals de toegang tot het arbeidsproces, de promotiekansen, de hiërarchische structuur, het statuut, de dienst, de deelneming aan de opleidingsactiviteiten, enz.

- Het opstellen van een gelijkheidsplan dat met name omvat :

- a) een beschrijving van de te bereiken doelstellingen, uitgaande van de vergelijking van de toestand mannen-vrouwen;

b) une description des actions positives envisagées;

c) la date d'entrée en vigueur du plan et les délais fixés pour la résolution des étapes intermédiaires menant aux objectifs.

Ces arrêtés royaux ont été accompagnés d'initiatives visant, d'une part, à sensibiliser les employeurs — en particulier les responsables des ressources humaines — à cette problématique et, d'autre part, à faciliter et accompagner la mise en œuvre de ces plans.

En matière de sensibilisation, on retiendra :

- la large diffusion de brochures et d'affiches;
- les campagnes de presses;
- les tournées d'information.

En ce qui concerne l'accompagnement, on citera :

— l'élaboration de modèles de rapports analytiques et de modèles de plans d'égalité.

— la mise sur pied, pour le secteur privé, d'une cellule d'expertes (voir 4.1.3.4.) et, pour le secteur public, d'une coordinatrice, qui assure le suivi d'un réseau de fonctionnaires actions positives (voir 4.1.3.3.). La tâche des unes et des autres consiste à inciter les entreprises et les institutions publiques à élaborer et mettre en œuvre de tels plans, à les y aider.

— l'organisation de séminaires de formation à destination des représentants des organisations représentatives des travailleurs ainsi que des gestionnaires des ressources humaines ou des coordinatrices provinciales.

4.1.3.2. Secteur public fédéral

Réseau

Au début de 1995, sur base des résultats d'une étude d'évaluation effectuée par le VCOB, deux réseaux de fonctionnaires actions positives, un par rôle linguistique, ont démarré. L'intention était de rassembler les forces et d'élaborer des actions en commun. Les fonctionnaires actions positives reçoivent ainsi également plus rapidement les informations et ils sont motivés par leurs collègues d'autres départements.

Actions interdépartementales

Sur base des résultats des réunions bimensuelles, des actions ont été développées au niveau interdépartemental. C'est ainsi qu'il fut pris contact avec le Service Administration générale du ministère de la Fonction publique concernant le contrôle de l'introduction du nouveau système d'évaluation. Ce contrôle consistait en une réflexion critique concernant les différentes conséquences possibles du nouveau système d'évaluation sur la proportion homme/femme (les chances de promotion) au sein de l'administration fédérale. Des démarches ont également été entreprises en vue d'intégrer la politique de l'égalité des chances aux actions entreprises par le ministère de la Fonction publique.

Sur base de l'avis n° 3 du Conseil de l'Égalité des Chances relatif à l'introduction du nouveau système d'évaluation, l'Institut de Formation pour l'Administration fédérale a proposé une formation concernant les stéréotypes. Une brochure concernant les malentendus dus au sexe a été élaborée à l'attention du Secrétariat Permanent au Recrutement. Il a été demandé au Collège des Secrétaires généraux d'insérer dans la liste des profils de fonctions qui servent de base à l'évaluation, une description de fonction pour les fonctionnaires actions positives. Il a également été demandé à ce même Collège d'intégrer le fonctionnaire actions positives dans une cellule de Gestion des Ressources humaines à créer sous l'autorité du Secrétaire général.

b) een beschrijving van de positieve acties die in het vooruitzicht worden gesteld;

c) de datum van inwerkingtreding van het plan en de termijnen vastgesteld voor de verwezenlijking van de tussenstadia welke tot de doelstellingen leiden.

De koninklijke besluiten gingen gepaard met initiatieven die ten doel hadden enerzijds de werkgevers — in het bijzonder de *human-resources-managers* — voor die problematiek te sensibiliseren en anderzijds de tenuitvoerlegging van plannen te vergemakkelijken en te begeleiden.

Inzake sensibilisering zij gewezen op :

- de ruime verspreiding van brochures en affiches;
- de perscampagnes;
- de informatierondes.

In verband met de begeleiding vallen aan te stippen :

— de uitwerking van modellen van analytische verslagen en van modellen van gelijkheidsplannen;

— de installatie voor de particuliere sector, van een cel van expertes (zie 4.1.3.4.) en voor de overheidssector, van een coördinatrice, die een netwerk van positieve actie-ambtenaren begeleidt (zie 4.1.3.3.). De taak van die expertes en coördinatrices bestaat erin de ondernemingen en de overheidsinstellingen ertoe aan te zetten dergelijke plannen uit te werken en uit te voeren en ze daarbij te helpen;

— de organisatie van opleidingsseminaries voor de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties en voor de human-resources-beheerders of de provinciale coördinatrices.

4.1.3.2. Federale overheidssector

Netwerk

Begin 1995 werden op basis van de resultaten van een evaluatieonderzoek uitgevoerd door het VCOB, twee netwerken van positieve actie-ambtenaren, één per taalrol, opgestart. De bedoeling was de krachten te bundelen en gezamenlijk acties uit te werken. Ook krijgen positieve actie-ambtenaren een snellere doorstroom van informatie en worden zij gemotiveerd door hun collega's uit andere departementen.

Interdepartementale acties

Op basis van de resultaten van de tweemaandelijks vergaderingen werden interdepartementale acties ondernomen. Zo werden contacten gelegd met de Dienst Algemeen Bestuur van het ministerie van Ambtenarenzaken in verband met het toezicht op de introductie van het nieuwe evaluatiesysteem. Dit toezicht bestond uit een kritische reflexie op de verschillende mogelijke consequenties van het nieuwe evaluatiesysteem op de man/vrouw verhouding (de doorstromingskansen) binnen de federale overheid. Ook werden stappen ondernomen om het gelijkheidskansenbeleid te integreren in acties ondernomen door het ministerie van Ambtenarenzaken.

Op basis van advies nr. 3 van de Raad Gelijke Kansen in verband met de invoering van het nieuwe beoordelingssysteem werd via het Opleidingsinstituut van de Federale overheid een vorming rond stereotypering aangeboden. Een brochure rond genderruis werd aangemaakt en aan het Vast Wervingssecretariaat gepresenteerd. Aan het College van secretarissen-generaal werd gevraagd een functiebeschrijving voor positieve actie-ambtenaren op te nemen in de lijst van functieprofielen die dient als basis voor beoordeling. Ook werd ditzelfde college gevraagd de positieve actie-ambtenaar te integreren in een onder de secretaris-generaal op te richten HRM-cel.

Diffusion de l'information

Les fonctionnaires actions positives ont été invités en 1996 à deux journées d'études dont le sujet était pertinent pour l'égalité des chances. L'année dernière il s'agissait de la journée d'études «Management du stress» et du colloque «Management de la diversité», celui-ci a permis aux fonctionnaires de se joindre à une activité créée pour le secteur privé.

Élargissement de la base

En outre, des responsables de services sociaux, des directeurs de formation et des personnes de confiance en matière de harcèlement sexuel au travail ont été invités à une des réunions du réseau, ceci en vue de la création d'une base et d'une plateforme d'action plus larges dans chaque institution.

4.1.3.3. Secteur public local (communes et CPAS)

Des coordinateurs provinciaux accompagnent les institutions publiques locales dans l'application de l'arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures de promotion de l'égalité des chances. Voir point 4.4.

4.1.3.4. Secteur privé

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

En 1988 et 1989, le secteur privé s'est familiarisé avec la «stratégie actions positives» par le biais d'une recherche-action impliquant 42 entreprises, ceci dans le cadre de projets financés à l'initiative de la ministre Miet Smet.

Les partenaires sociaux sont ensuite introduit la démarche dans les relations collectives de travail, au travers des accords interprofessionnels 89/90, 90/91, 92/93. Les accords de 91/92 et 93/94 intensifiaient le soutien des partenaires sociaux aux actions positives en ajoutant des incitants financiers ponctuels.

Une dizaine d'accords sectoriels et une dizaine de conventions collectives d'entreprises ont donné des résultats positifs, notamment en terme de formation professionnelle des travailleuses. En effet près de 70% des réalisations menées dans le cadre de plans d'actions positives sont des actions de formation pour les femmes. D'autres réalisations concernent les conditions de travail.

En 1993, le caractère volontaire de la démarche a été atténué. Il s'agit pour les entreprises privées de l'obligation d'établir un rapport annuel sur l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et de l'obligation, pour les entreprises qui souhaitent être reconnues «en difficulté ou en restructuration», de présenter un plan d'actions positives. Cette dernière mesure concerne un nombre assez important d'entreprises, mais il faut souligner que cette obligation tombe psychologiquement à un mauvais moment.

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

En octobre 1993, en s'inspirant d'une évaluation approfondie des politiques menées jusqu'à ce jour. La ministre de l'Emploi et du

Informatieverspreiding

Voor de positieve actie-ambtenaren werden in 1996 twee studiedagen georganiseerd over een onderwerp relevant voor het gelijke-kansenbeleid; de studiedag «Stressmanagement» en het colloquium «Management van diversiteit», waarbij de ambtenaren konden aansluiten bij een activiteit gecreëerd voor de privé-sector.

Verbreiding van het draagvlak

Verder werden verantwoordelijken van sociale diensten, vormingsdirecteurs en vertrouwenspersonen OSGW uitgenodigd op één van de netwerkvergaderingen. Dit met het oog op de creatie van een breder draagvlak en actieplatform binnen elke instelling.

4.1.3.3. Plaatselijke besturen (gemeenten en OCMW's)

De plaatselijke overheidsinstellingen worden door provinciale coördinatoren begeleid bij de toepassing van het koninklijk besluit van 27 februari 1990 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de overheidsdiensten. Zie ook punt 4.4.

4.1.3.4. Privé-sector

Voor de privé-sector worden de sociale partners er door het koninklijk besluit van 14 juli 1987 toe aangemoedigd om op vrijwillige basis positieve acties ten gunste van de vrouwen op te zetten. Die aanmoediging vindt men terug in een aanbeveling die is opgenomen in het Interprofessioneel Akkoord 89/90 waarbij de sociale partners vragen dat binnen de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid een cel van deskundigen zou worden opgericht om hen te helpen bij het opzetten van de positieve acties op sectorieel vlak of in de ondernemingen zelf, namelijk de cel Positieve Acties.

In 1988 en 1989 raakt de privé-sector vertrouwd met de «strategie positieve acties» via een onderzoeksactie waarbij 42 ondernemingen werden betrokken, die in het kader van de projecten op initiatief van mevrouw Smet, werden gefinancierd.

Vervolgens hebben de sociale partners deze aanpak ingang doen vinden in de collectieve arbeidsverhoudingen via de Interprofessionele akkoorden 89/90, 90/91, 92/93. De akkoorden 91/92 en 93/94 leverden meer steun op voor de sociale partners aan de positieve acties door er gerichte financiële stimuli aan toe te voegen.

Een tiental sectoriële akkoorden en een tiental collectieve bedrijfsakkoorden hebben positieve resultaten opgeleverd, vooral op het gebied van beroepsopleiding van de werknemers. Zowat 70% van de realisaties in het kader van de positieve-actieplannen zijn immers acties inzake opleiding voor vrouwen. Andere realisaties hebben betrekking op de arbeidsvoorwaarden.

In 1993 werd het vrijblijvend karakter van de aanpak afgezwakt. Hierin wordt aan de particuliere ondernemingen de verplichting opgelegd een jaarlijks rapport op te maken aangaande de gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Aan de ondernemingen die wensen te worden erkend als zijnde «in moeilijkheden of in herstructurering» wordt de verplichting opgelegd een positief-actieplan in te dienen. Die laatste maatregel slaat op een vrij groot aantal ondernemingen, doch hij valt psychologisch op een slecht moment.

De inzet van de vakorganisaties voor een dergelijk beleid speelt een belangrijke rol. De aanwezigheid van de vrouwen in die structuren is des te belangrijk omdat zij ertoe bijdraagt dat deze problematiek systematischer wordt aangepakt. Jaarlijks wordt de opleiding voor vakbondsafgevaardigden (m/v), georganiseerd, een niet onbelangrijk element van het op federaal niveau gevoerde beleid.

In oktober 1993 wordt een nieuwe impuls gegeven, waarbij men zich baseert op een grondige evaluatie van de tot dan toe

Travail a chargé le HIVA (Institut supérieur de la KU Leuven) et la cellule Actions positives du ministère de l'Emploi et du Travail de réactualiser la méthodologie des actions positives. À cet effet, le questionnaire d'analyse a été adapté, tant sur le plan de la forme, pour améliorer le déroulement des enquêtes dans les entreprises, que sur le plan du fond, en y intégrant les plus récentes évolutions de la gestion des Ressources humaines.

La constitution de réseaux d'entreprises privées est un des aspects principaux de cette nouvelle impulsion. Ces réseaux vont servir de point d'appui, de support informatif et d'espace d'échange aux participants (responsables de la gestion des Ressources Humaines et/ou chefs d'entreprise). La coordination des réseaux est assurée par la cellule mise à disposition des entreprises. En décembre 1995, une petite centaine d'entreprises participent à sept réseaux.

4.1.4. Répartition des tâches familiales

L'émergence d'une « société active » au sein de laquelle chaque individu est acteur disposant d'une palette de choix de vie tout en assurant cohésion et solidarité constitue un des défis actuels majeurs.

Une telle société doit pouvoir réagir aux nouveaux besoins sociaux et économiques permettant à chacun de combiner harmonieusement ses responsabilités de citoyen, de travailleur et de membre d'une famille.

Pour atteindre un tel objectif il s'avère indispensable de susciter, au sein de la population, une prise de conscience du poids des stéréotypes liés au sexe pour favoriser ensuite leur élimination.

Dans cet esprit diverses campagnes de sensibilisation ont été menées dont la dernière, en collaboration avec le Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes, concernait la répartition des tâches entre hommes et femmes.

Le poids de la charge de travail lié à la vie familiale repose encore essentiellement sur les femmes. Ceci constitue un handicap pour la mise en place d'une pleine égalité de fait, notamment en matière d'accès au marché du travail et de carrière professionnelle.

Cette campagne répond par ailleurs à l'engagement du gouvernement, lequel précisait dans son accord de base: « le gouvernement soulignera explicitement la valeur et le rôle fondamentaux de la famille pour l'équilibre et le développement de la société. La combinaison équilibrée entre vie familiale et vie active sera promue dans ce cadre ».

*
* *

Permettre à chaque citoyen d'opérer des choix de vie implique l'existence d'un éventail d'instruments législatifs et réglementaires rendant de tels choix possible.

Ces divers instruments doivent être améliorés afin d'assurer aux personnes qui en font usage des droits proportionnels à leur contribution au système concerné.

Ainsi, depuis quelques années, des mesures sont prises pour redistribuer le travail. On évolue vers un modèle de carrière modulable, ce qui, d'une part, requiert plus de souplesse de la part des employeurs et des travailleurs mais dans lequel, d'autre part, une plus grande liberté de choix est offerte à l'individu.

gevolgde beleidslijnen. De minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijke-Kansenbeleid heeft het HIVA en de cel Positieve Acties van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid de opdracht gegeven de methodologie van de positieve acties bij te werken. Daartoe werd de analytische vragenlijst aangepast, zowel naar de vorm — om de enquêtes in de ondernemingen vlotter te laten verlopen — als naar de inhoud door er de recentste evoluties inzake human resources-beheer in te verwerken.

De ontwikkeling van netwerken van particuliere ondernemingen is een van de hoofdfacetten van deze nieuwe impuls. Die netwerken gaan fungeren als steunpunt, als draagvlak en ruimte voor informatieverstrekking en -uitwisseling ten behoeve van de deelnemers (human resources-beheerders en/of ondernemingshoofden). Voor de coördinatie van de netwerken wordt ingestaan door de cel Positieve Acties. In december 1995 werken al een honderdtal ondernemingen mee aan zeven netwerken.

4.1.4. Verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen

De realisatie van een « actieve samenleving » waarbinnen iedereen een rol speelt en beschikt over een waaier van mogelijke levenstrajecten en waarbij samenhang en solidariteit worden gewaarborgd, is een van de grootste uitdagingen vandaag.

Een dergelijke samenleving moet kunnen inspelen op de nieuwe sociale en economische behoeften door iedereen de mogelijkheid te bieden zijn verantwoordelijkheden als burger, als werknemer en als lid van een gezin op harmonieuze wijze te combineren.

Om een dergelijke doelstelling te bereiken is het absoluut noodzakelijk dat de bevolking ertoe wordt aangezet zich bewust te worden van de impact van stereotype denkbeelden die met het geslacht verband houden opdat deze nadien beter zouden kunnen worden weggewerkt.

In die geest heeft de minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijke-Kansenbeleid, verschillende sensibiliseringscampagnes gevoerd waarvan de laatste op touw werd gezet in samenwerking met de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen en die betrekking had op de verdeling van de zorgtaken in het gezin tussen mannen en vrouwen.

De werkbelasting waarmee het gezinsleven gepaard gaat, rust nog altijd in hoofdzaak op de schouders van de vrouwen. Zulks staat een volwaardige en feitelijke gelijkheid in de weg, vooral waar het gaat om de toegang tot de arbeidsmarkt en om de uitbouw van een beroepsloopbaan.

Die campagne haakt bovendien in op het engagement van de regering die in haar basisakkoord duidelijk stelde: « de regering zal uitdrukkelijk wijzen op de fundamentele waarde en rol van het gezin voor het evenwicht en de ontwikkeling van de samenleving. In dit kader zal de evenwichtige combinatie van gezins- en beroepsleven worden bevorderd ».

*
* *

Elke burger de kans geven om zijn eigen levenstraject te kiezen impliceert het bestaan van een waaier van wettelijke en reglementaire instrumenten die een dergelijke keuze mogelijk maakt.

De minister van Tewerkstelling en Arbeid, Gelijke-kansenbeleid, heeft ervoor geijverd om die verschillende instrumenten beter uit te bouwen om aan hen die er gebruik van maken rechten te waarborgen die in verhouding staan tot hun inbreng in het betrokken stelsel.

Aldus zijn sedert een aantal jaren maatregelen genomen voor de herverdeling van de arbeid. Men evolueert naar een modulerbaar loopbaanmodel, hetgeen aan de ene kant wel meer soepelheid vanwege de werkgevers en werknemers vergt maar aan de andere kant aan het individu meer keuzevrijheid biedt.

- Dans ce contexte, le travail à temps partiel a été favorisé. Le département de l'Emploi et du Travail a contribué à affiner le statut du travailleur à temps partiel afin d'éviter toute forme de discrimination liée au choix du travail à temps partiel.

- De même, le travailleur qui désire interrompre sa carrière à temps plein ou à temps partiel conserve la possibilité de le faire avec maintien de certains droits sociaux et moyennant une indemnité. Dans le plan pluriannuel pour l'emploi, le régime actuel de l'interruption de carrière est étendu en créant des possibilités d'interruption à concurrence d'1/3, 1/4 et 1/5 temps. Dans le secteur privé, on encourage l'introduction du système en réduisant les cotisations patronales pour les remplaçants. Dans le secteur public, le droit existant à l'interruption de carrière est porté de cinq à six ans.

- De plus, les travailleurs des secteurs privé et public ont le droit de prendre un congé pour soins palliatifs pour assister des membres de la famille et des amis malades en phase terminale. À cette fin, ils peuvent interrompre leur carrière pendant deux mois maximum.

L'existence de structures diversifiées permettant un accueil de qualité des enfants est importante. Seules celles-ci permettront aux travailleurs et aux travailleuses, et tout particulièrement aux familles monoparentales de concilier harmonieusement leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Diverses initiatives répondant à cet objectif ont été soutenues. Ce soutien a consisté, soit en l'octroi de subventions à certaines initiatives extérieures, soit en la mise à disposition d'un soutien administratif. En effet, dans le cadre de plusieurs accords interprofessionnels consécutifs, une fraction des retenues opérées sur la masse salariale au titre de cotisation sociale a été réservée à la mise en place de structures collectives d'accueil des enfants au bénéfice des travailleurs du secteur privé. Ces fonds étaient versés au Fonds pour l'Emploi dont la gestion des dossiers est assurée par le ministère de l'Emploi et du Travail.

Dans la logique de la réforme de l'État, cette compétence échappe à présent au niveau fédéral mais toutes les mesures seront prises pour assurer un transfert harmonieux ne mettant pas en péril les réalisations acquises grâce aux efforts déployés par chaque partenaire ces dernières années.

4.2. Violence

4.2.1. Politique relative à la violence physique et sexuelle à l'égard des femmes et des enfants

En Belgique, la ministre M. Smet mène depuis plus de dix ans déjà une politique de lutte contre la violence à l'égard des femmes. La récente publication «Bilan de dix ans de politique de lutte contre la violence physique et sexuelle à l'égard des femmes et des enfants», disponible auprès du ministère de l'Emploi et du Travail Service Information — donne un aperçu de ces mesures.

Au cours de la précédente législature, la ministre chargée de l'Emploi et du Travail a pris bon nombre d'initiatives en vue, dans une première phase, de rompre le tabou au moyen d'études scientifiques, de l'information et de la sensibilisation. On peut ici citer :

- 1) la campagne «Violence voulue» ainsi que le matériel d'information et de lecture destiné aux enfants de l'enseignement inférieur dans le cadre du projet vidéo «Dis-le!»

- In die context werd de deeltijdse arbeid bevorderd. De minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijke-kansenbeleid, heeft gestreefd naar een verfijning van het statuut van de deeltijdse werknemer om elke vorm van discriminatie waarmee de keuze voor deeltijdse arbeid samengaat te voorkomen.

- Zo blijft het voor de werknemer die zijn loopbaan voltijds of deeltijds wenst te onderbreken mogelijk dit te doen met behoud van een aantal sociale rechten en met het voordeel van een vergoeding. In het meerjarenplan voor de werkgelegenheid wordt het huidige stelsel van de loopbaanonderbreking uitgebreid door mogelijkheden te scheppen voor de loopbaanonderbreking ten belope van 1/3-, 1/4- en 1/5-tijds. In de privé-sector wordt de invoering van dit stelsel aangemoedigd door de werkgeversbijdragen voor de vervangende personeelsleden te verminderen. In de overheidssector wordt het bestaande recht op loopbaanonderbreking van vijf op zes jaar gebracht.

- Bovendien hebben de werknemers uit de privé- en de overheidssector het recht om verlof voor palliatieve verzorging te nemen om zieke familieleden en vrienden in terminale fase te begeleiden. Hiervoor kunnen zij hun loopbaan gedurende maximum twee maanden onderbreken.

De minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijke-Kansenbeleid, blijft zich bewust van het belang van het bestaan van gediversifieerde structuren die een kwalitatief hoogstaande kinderopvang mogelijk maken. Enkel dergelijke structuren zullen de werknemers en de werknemsters en meer in het bijzonder de éénoudergezinnen in staat stellen hun beroeps- en gezinsleven op geslaagde wijze te combineren.

Daarom werd steun verleend aan diverse initiatieven die dit doel nastreven, hetzij door aan een aantal initiatieven van buitenaf subsidies toe te kennen, hetzij door de administratie van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid ter beschikking te stellen. In het kader van verschillende opeenvolgende interprofessionele akkoorden werd immers een gedeelte van de inhoudingen die uit hoofde van sociale bijdragen op de loonsom werden verricht, bestemd voor het opzetten van collectieve structuren voor kinderopvang ten behoeve van de werknemers uit de privé-sector. Die fondsen werden overgemaakt aan het Tewerkstellingsfonds waarvan de dossiers door de administratie van het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid worden beheerd.

In het logische verlengde van de staats hervorming ontsnapt die bevoegdheid op dit moment aan het federaal niveau maar blijft de minister van Tewerkstelling en Arbeid, toch bereid, voor zover het in haar macht ligt, om alle mogelijke maatregelen te nemen teneinde een vlotte overdracht van middelen en bevoegdheden te waarborgen om geen afbreuk te doen aan hetgeen de laatste jaren dankzij de inspanningen van elke partner werd gerealiseerd.

4.2. Geweld

4.2.1. Beleid rond fysiek en seksueel geweld op vrouwen en kinderen

In België wordt door minister M. Smet reeds meer dan tien jaar een beleid gevoerd ter bestrijding van geweld tegen vrouwen. Voor een overzicht van deze maatregelen kan verwezen worden naar de recente publicatie «Balans van tien jaar beleid ter bestrijding van fysiek en seksueel geweld op vrouwen en kinderen», beschikbaar bij het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid-informatie.

Tijdens vorige legislatuur heeft de minister bevoegd voor het gelijke-kansenbeleid vele initiatieven genomen waarbij in een eerste fase getracht werd om het taboe te doorbreken door wetenschappelijk onderzoek, informatie en sensibilisering. Hierbij kunnen onder meer vermeld worden :

- 1) de campagne «Geweld, Gewild?» en het informatie- en lesmateriaal rond het aanleren van weerbaarheid aan kinderen uit de lagere school in de vorm van het video-project «Zeg het!»

2) une étude systématique réalisée auprès d'un échantillon de la population féminine belge sur la nature, l'ampleur et les conséquences de la violence physique et sexuelle.

Les différents efforts en matière de lutte contre la violence physique et sexuelle à l'égard des femmes et des enfants, comme les campagnes d'information et de sensibilisation, l'accord de coopération provincial entre la police, la justice et les services d'assistance, l'amélioration de l'aide aux victimes, la promotion de l'accueil des victimes par la justice et la police, etc. sont poursuivis.

Les principales menées à l'heure actuelle sont :

Accueil spécialisé de la police

Depuis quelques années, les commissariats de police peuvent, s'ils sont disposés à permettre à un membre de leur corps de police de suivre un cours spécialisé en techniques d'interview pour l'audition des victimes de violences, recevoir des subsides pour l'installation d'un local d'accueil adéquat. De cette manière, les victimes seront accueillies, auditionnées, informées et orientées de manière correcte et l'on tente ainsi de combattre la victimisation secondaire. Les cours spécialisés comprennent entre autres une partie concernant les techniques d'audition des victimes d'abus sexuels, l'aide aux auteurs, l'aide psychologique aux enfants, la traite des enfants et la prostitution des enfants, l'assistance, la violence du partenaire, etc.

Environ septante commissariats de police communale disposent déjà, depuis un an ou plus, d'un local d'accueil pour les victimes de violence physique et sexuelle à l'égard des femmes et des enfants. Chaque fois, un membre de ces corps de police a suivi le cours spécialisé en la matière.

En 1996, un protocole a été signé avec la gendarmerie afin qu'un tel local spécialisé pour les victimes de violence physique et sexuelle soit installé et afin qu'une formation spécialisée soit organisée. En ce moment, soixante-quatre locaux de gendarmerie sont installés ou en voie de l'être et des cours sont organisés à l'École royale de la Gendarmerie.

Le ministre des Affaires Intérieures et la ministre de l'Emploi et du Travail chargée de la politique d'égalité des chances ont signé un protocole relatif à l'uniformisation et à la standardisation de l'installation des locaux d'accueil dans les services de police.

En outre, ils ont élaboré une formation dans la partie francophone du pays en matière de techniques d'interview spécialisées, et ceci par analogie avec les cours existant déjà en Flandre.

Guide d'adresses à l'intention des victimes de la violence physique et sexuelle à l'égard des femmes et des enfants

Afin d'optimiser l'orientation des victimes, des fichiers d'adresses reprenant l'offre d'assistance dans la province ont été établis par province en 1989 et distribués à toutes les instances d'aide en première et en deuxième ligne. Cette publication donne également, outre les fichiers d'adresses, des informations au sujet de la répartition géographique et de la nature de l'accueil et de l'assistance. Ces fichiers d'adresses sont actualisés chaque année.

Une version actualisée du guide d'adresses a été diffusée en septembre 1996. Celle-ci contient, outre le fichier d'adresses, le relevé complet par province de tous les commissariats de police, parquets et centres de gendarmerie qui ont installé un local d'accueil pour les victimes de violence physique et sexuelle ainsi que les noms des fonctionnaires qui ont suivi le cours spécialisé (voir ci-dessous).

2) een systematisch onderzoek naar de aard, omvang en gevolgen van fysiek en seksueel geweld bij een doorsnede van de Belgische vrouwelijke bevolking.

De verschillende inspanningen inzake de bestrijding van fysiek en seksueel geweld op vrouwen en kinderen zoals de informatie- en sensibiliseringscampagnes, het provinciaal samenwerkingsverband tussen politie, justitie en hulpverlening, de verbetering van de opvang van de slachtoffers, de bevordering van de justitiële en politionele slachtofferhulp, enz. worden voortgezet.

De belangrijkste acties die vandaag worden gevoerd zijn :

Gespecialiseerde politionele opvang

Sinds enkele jaren kunnen de politiecommissariaten, wanneer zij bereid zijn een lid van hun politiekorps een aangepaste cursus te laten volgen in gespecialiseerde interviewtechnieken voor het ondervragen van geweldslachtoffers, een subsidie krijgen voor het installeren van een aangepast opvanglokaal. Op die manier wordt bewerkstelligd dat de slachtoffers op een correcte manier worden opgevangen, ondervraagd, geïnformeerd en doorverwezen, er wordt zo getracht de secundaire victimisering tegen te gaan. De gespecialiseerde cursussen omvatten onder andere een deel rond verhoortechnieken met slachtoffers van seksueel misbruik, daderhulp, het seksuele denken van kinderen, kinderhandel en kinderprostitutie, hulpverlening, partnergeweld enz.

Reeds een zeventigtal gemeentelijke politiecommissariaten beschikken sinds één jaar of langer over een opvanglokaal voor slachtoffers van fysiek en seksueel geweld op vrouwen en kinderen. Telkens heeft een lid van deze politiekorpsen de gespecialiseerde cursus terzake gevolgd.

In 1996 werd een protocol ondertekend met de rijkswacht opdat een dergelijk gespecialiseerd politieopvanglokaal voor slachtoffers van fysiek en seksueel geweld op vrouwen en kinderen zou worden geïnstalleerd en opdat een gespecialiseerde opleiding zou worden georganiseerd. Op dit ogenblik zijn of worden vierenzestig rijkswachtlokalen geïnstalleerd en worden er cursussen georganiseerd binnen de Koninklijke School voor de Rijkswacht.

De minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijke kansenbeleid en de minister van Binnenlandse Zaken hebben een protocol ondertekend rond de uniformisering en het standaardiseren van de installatie van de opvanglokalen bij de politiediensten.

Bovendien werd een vorming uitgewerkt voor het franstalig landsgedeelte inzake gespecialiseerde interviewtechnieken en dit naar analogie met de in Vlaanderen reeds bestaande cursussen.

Doorverwijsgids slachtoffers van fysiek en seksueel geweld op vrouwen en kinderen

Om de doorverwijzing van slachtoffers te optimaliseren werden in 1989 per provincie adressenbestanden opgemaakt van het hulpverleningsaanbod in de provincie en verspreid naar alle eerste en tweede hulpinstanties. Deze publicatie biedt naast de adressenbestanden ook informatie over de ruimtelijke spreiding en de aard van de opvang en hulpverlening. Deze adressenbestanden worden jaarlijks geactualiseerd.

Er werd een geactualiseerde versie van de doorverwijsgids verspreid in september 1996. Deze omvat naast het vroegere adressenbestand nu ook het volledig overzicht per provincie van alle politiecommissariaten, parketten en rijkswachtcentra die een opvanglokaal voor slachtoffers van fysiek en seksueel geweld hebben geïnstalleerd en de namen van de beambten die de gespecialiseerde cursus hebben gevolgd (cf. *infra*).

Formation en matière de violence physique et sexuelle à l'égard des femmes et des enfants à l'intention des magistrats

Il apparaît tant dans la pratique qu'au niveau de la magistrature, les dépositions relatives à la violence physique et sexuelle à l'égard des femmes ne reçoivent pas la priorité souhaitable et sont traitées de manière trop superficielle.

À la demande de la ministre chargée de la politique d'égalité des chances, le Forum national d'Aide aux Victimes élabore une formation destinée aux magistrats en vue de sensibiliser l'appareil judiciaire à la problématique de la violence physique et sexuelle à l'égard des femmes et des enfants.

Set agression sexuelle

En collaboration avec le ministre de la Justice, la ministre chargée de la politique d'égalité des chances a élaboré, voilà déjà quelques années, un set d'agression sexuelle.

Le set est constitué d'un ensemble de recommandations et de directives destinées à la police, à la gendarmerie et au parquet; il contient en outre du matériel médical soigneusement sélectionné pour le relevé de traces de violence sexuelle. Par ces traces, le délit lui-même ainsi que la culpabilité ou l'innocence du suspect peuvent être prouvés légalement.

Le set d'agression sexuelle doit permettre à la police de pouvoir faire le constat du délit d'une manière simple et immédiatement après la déposition concernant le délit sexuel.

Grâce à ce set, un deuxième examen corporel de la victime n'est plus indispensable et pour la première fois les victimes disposent de preuves communément acceptées.

Ce set est actuellement soumis à une évaluation approfondie par le Forum national d'Aide aux Victimes.

Brochure d'information concernant la violence physique et sexuelle destinée aux médecins généralistes

Les victimes s'adressent souvent directement ou indirectement aux médecins parce que, en tant que victimes de violence, elles ont besoin de soins. Il s'agit ici aussi bien de lésions physiques que de plaintes psychosomatiques suite à la violence subie. En collaboration avec le ministre de la Justice, la ministre chargée de la politique d'égalité des chances a conçu une brochure et des modèles de certificats médicaux. La brochure a pour but de sensibiliser les médecins à cette problématique et de donner tout de même une forme de preuve, au moyen des certificats, aux victimes qui ne souhaitent pas porter plainte mais qui s'adressent à leur médecin généraliste pour faire soigner leurs blessures.

En ce qui concerne l'accueil des victimes par le médecin généraliste, l'on procédera sous peu à une évaluation des modèles de certificats médicaux, en collaboration avec l'Ordre national des Médecins.

Missions d'enquête

La poursuite d'une politique de lutte contre la violence physique et sexuelle à l'égard des femmes et des enfants suppose en outre une modernisation du cadre juridique en matière de violence physique et sexuelle. Il a déjà été fait mention, à différents niveaux, d'un vide juridique en matière de violence intra-familiale. Dans la législation, on n'a pas créé de cadre juridique dans lequel la violence intra-familiale est reconnue en tant que telle. Afin de pouvoir solutionner ce problème, la Ministre Smet a, en février 1996, chargé des universités d'effectuer une enquête concernant la situation juridique en matière de violences faites aux femmes en Belgique, et ce en vue de détecter les problèmes et de formuler un avant projet qui, d'une part, remédie à l'imprécision de la terminologie et, d'autre part, étend le champ d'application de la loi pénale. Sur base des résultats de cette enquête, un

Vorming voor magistraten inzake fysiek en seksueel geweld op vrouwen en kinderen

In de praktijk blijkt dat, op het niveau van de magistratuur, aangiftes van fysiek en seksueel geweld op vrouwen nog te weinig prioritair en te oppervlakkig worden behandeld.

Op vraag van de minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijke-kansenbeleid, wordt in het Nationaal Forum voor slachtofferhulp een vorming voor magistraten uitgewerkt ter sensibilisering van het juridisch apparaat rond de problematiek van fysiek en seksueel geweld op vrouwen en kinderen.

Set seksuele agressie

Samen met de minister van Justitie heeft de minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijke-kansenbeleid jaren geleden een set seksuele agressie uitgewerkt.

De set is een geheel van aanbevelingen en richtlijnen voor politie, rijkswacht en parket en het bevat bovendien zorgvuldig gekozen medisch materiaal voor de opname van sporen van seksueel geweld. Met deze sporen kan het misdrijf zelf en de schuld of onschuld van de verdachte wettelijk worden bewezen.

De set seksuele agressie moet de politie toelaten van op een eenvoudige wijze en onmiddellijk na de aangifte van de seksuele misdaad de vaststelling van het misdrijf te kunnen doen.

Door deze set is een tweede onderzoek aan het lichaam van het slachtoffer niet meer noodzakelijk en voor het eerst beschikken slachtoffers over algemeen aanvaard bewijsmateriaal.

Deze set wordt momenteel aan een grondige evaluatie onderworpen door het Nationaal Forum voor slachtofferhulp.

Informatiebrochure voor de huisartsen met betrekking tot fysiek en seksueel geweld

Slachtoffers doen vaak direct of indirect een beroep op artsen omdat ze als slachtoffer van geweld verzorging nodig hebben. Dit manifesteert zich zowel in fysieke letsels, maar ook in psychosomatische klachten als gevolg van het geleden geweld. Samen met de minister van Justitie heeft de minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijke-kansenbeleid een brochure en modellen van medische attesten ontworpen. De brochure heeft enerzijds als bedoeling de artsen te sensibiliseren met betrekking tot deze problematiek en om slachtoffers die geen klacht wensen in te dienen maar zich tot hun huisarts richten ter verzorging van de wonden, toch een vorm van bewijsmateriaal aan te reiken via de bijgevoegde attesten.

Binnenkort wordt met betrekking tot de opvang van slachtoffers door de huisarts, in samenwerking met de Nationale orde der geneesheren een evaluatie van de modellen medische attesten gestart.

Onderzoeksopdrachten

Een voortzetting van een beleid ter bestrijding van fysiek en seksueel geweld op vrouwen en kinderen veronderstelt bovendien een modernisering van het juridisch kader inzake fysiek en seksueel geweld. Op verschillende niveaus werd reeds gewag gemaakt van een juridische leemte inzake intra-familiaal geweld. In de wetgeving werd geen juridisch kader gecreëerd waarin het intra-familiaal geweld als dusdanig wordt erkend. Om aan dit probleem een oplossing te kunnen bieden heeft minister Miet Smet in februari 1996 opdracht gegeven een onderzoek uit te voeren inzake de juridische situatie van geweld op vrouwen in België. Dit om de problemen te dedecteren en een ontwerp van wet te formuleren dat enerzijds de onduidelijkheid van de terminologie verhelpt, en dat anderzijds het toepassingsgebied van de strafwet uitbreidt. Op basis van de resultaten van deze studie werd een werk-

groupe de travail a été créé afin de définir une politique intégrée cohérente de lutte contre la violence physique et sexuelle.

En ce qui concerne le traitement judiciaire des cas de violence physique et sexuelle à l'égard des femmes et des enfants, une enquête a été demandée concernant l'évolution du nombre de plaintes pour violence introduites auprès des parquets de 1983 à ce jour, leur classification, leur orientation, la sanction judiciaire après le jugement et les peines infligées.

Projet Coordinateurs provinciaux

En concertation avec les autorités provinciales, la politique de l'égalité des chances sous toutes ses facettes a été mise en place et développée dans les provinces et les communes. En ce qui concerne la problématique de la violence, des accords de coopération provinciaux ont été conclus entre la police, la justice et les services d'assistance. L'objectif du projet était d'informer les différentes instances susmentionnées au sujet de la problématique de la violence, de les familiariser avec les différents moyens développés par la politique, de promouvoir la collaboration, de signaler les problèmes et de combler les lacunes. L'expérience et la compétence ainsi acquises dans les provinces devaient être conservées et mener à une étape ultérieure: le développement d'un service de l'égalité des chances au niveau provincial. La création d'un service de l'égalité des chances au sein de la structure de l'organisation est une mesure structurelle indispensable à la réalisation d'une politique de l'égalité des chances.

4.2.2. Harcèlement sexuel

En 1984, à la demande de la ministre Smet, qui présidait à l'époque la commission du Travail des Femmes une étude inter-universitaire concernant le harcèlement sexuel dans les divers secteurs d'activités. Cette enquête, est la seule enquête représentative belge sur ce problème.

Les résultats de cette enquête ont été publiés dans la brochure «Sex-collègue — Ex-collègue». Ce slogan clair a permis la mise en place d'une campagne de sensibilisation et d'information couronnée de succès.

L'arrêté royal du 18 septembre 1992 organisant la protection des travailleurs dans le secteur privé contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail et l'arrêté royal du 9 mars 1995 organisant la protection des membres du personnel contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail dans les administrations et autres services des ministères fédéraux ainsi que dans certains organismes d'intérêt public ont été promulgués suite à:

- la Résolution du Conseil des Communautés européennes du 29 mai 1990 sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail et
- la Recommandation de la commission des Communautés européennes du 27 novembre 1991 sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail.

Circulaire du 7 août 1995

L'arrêté royal du 18 septembre 1992 ainsi que l'arrêté royal du 9 mars 1995 ont donné lieu à la publication d'une circulaire en date du ... août 1995. Celle-ci imposait l'introduction de quatre mesures visant à la protection des membres du personnel contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail:

- la déclaration de principe:

«Les membres du personnel ont le droit d'être traités avec dignité. Le harcèlement sexuel sur les lieux de travail ne peut être admis ni toléré. Les membres du personnel sont tenus de s'abstenir

groep opgericht om een coherent geïntegreerd beleid van bestrijding tegen fysiek en seksueel geweld te definiëren.

Betreffende de justitiële behandeling van de gevallen van fysiek en seksueel geweld op vrouwen en kinderen, werd eveneens een onderzoek gevraagd over de evolutie van het aantal klachten van geweld ingediend bij de parketten van 1983 tot vandaag, hun classificatie, hun oriëntatie, de justitiële sanctie na het vonnis en het opleggen van straffen.

Project Provinciale Coördinatoren

In overleg met de provinciale overheden werd het gelijkheidsbeleid in al zijn facetten aangebracht en uitgewerkt in de provincies en naar de gemeenten toe. Inzake de geweldproblematiek werden provinciale samenwerkingsverbanden opgezet tussen politie, justitie en hulpverlening. Bedoeling van het project was de verschillende bovengenoemde instanties te informeren over de geweldproblematiek, hen vertrouwd te maken met de verschillende hulpmiddelen die door het beleid ontwikkeld worden, de samenwerking te bevorderen, de problemen te signaleren en de leemten op te vullen. De ervaring en deskundigheid die aldus in de provincies is opgebouwd diende behouden te worden en heeft geleid tot een verdere stap: de uitbouw van een dienst gelijke kansen binnen de organisatiestructuur is een noodzakelijke structurele maatregel voor de uitvoering van een gelijkheidsbeleid.

4.2.2. Ongewenste intimiteiten

In 1984 werd op vraag van minister Miet Smet, toenmalig voorzitter van de commissie Vrouwenarbeid, de opdracht gegeven om in België een interuniversitaire studie uit te voeren naar de seksuele intimidatie in de verschillende activiteitssectoren. Dit onderzoek is het enig Belgisch representatief onderzoek naar dit probleem.

De resultaten van deze studie werden gepubliceerd in de brochure «Sex collega — Ex collega». Rond deze duidelijke slogan werd een succesvolle informatie- en sensibilisatiecampagne opgebouwd.

In navolging van het koninklijk besluit van 18 september 1992 ter bescherming van de werknemers in de privé-sector tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk uitgevaardigd. Het koninklijk besluit van 9 maart 1995 ter bescherming van de personeelsleden tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk bij de besturen en andere diensten van de federale ministeries, evenals in sommige instellingen van openbaar nut werd bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 6 april 1995:

- de Resolutie van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 29 mei 1990 betreffende de bescherming van de waardigheid van mannen en vrouwen op het werk;
- de Aanbeveling van de commissie van de Europese Gemeenschappen van 27 november 1991 betreffende de bescherming van de waardigheid van mannen en vrouwen op het werk.

Omzendbrief van 7 augustus 1995

Het koninklijk besluit van 18 september 1992 alsook het koninklijk besluit van 9 maart 1995 gaf aanleiding tot het in omloop brengen van een circulaire op datum van 7 augustus 1995. Deze verplichtte de inbreng van vier maatregelen ter bescherming van de personeelsleden tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk:

- de beginselverklaring:

«De personeelsleden hebben het recht met waardigheid behandeld te worden. Ongewenst seksueel gedrag op het werk kan niet toegelaten of getolereerd worden. De personeelsleden moeten af-

de tout harcèlement sexuel dans leurs rapports avec leurs supérieurs, collègues ou inférieurs, ainsi qu'à l'égard des utilisateurs de leurs services»;

- l'institution d'un service de confiance :

La désignation d'une personne de confiance;

- la procédure relative aux plaintes :

Si le problème de harcèlement sexuel ne peut être résolu de manière informelle, une procédure formelle peut être engagée à l'initiative de la victime.

- sanctions — action disciplinaire :

Les sanctions qui doivent être prononcées à l'égard de celui qui s'est rendu coupable de harcèlement sexuel.

Ligne Harcèlement sexuel

Par décision de la ministre chargée de la politique de l'égalité des chances les contrats des lignes Harcèlement sexuel ont été prolongés pour l'année 1996.

La ligne Harcèlement sexuel a été mise en œuvre en 1992 pour appuyer l'arrêté royal du 18 septembre 1992, ceci en collaboration avec la Vlaamse Vereniging voor Seksuologie. La ligne Harcèlement sexuel est une ligne téléphonique d'informations et de conseils relatifs au harcèlement sexuel. Toute personne qui est confrontée à des problèmes ou des questions concernant le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, peut appeler la ligne Harcèlement sexuel de manière anonyme et sans aucune formalité. Les appels sont gratuits.

Un projet analogue a été mis en œuvre dans la partie francophone du pays en 1993.

Les plaintes et les questions sont enregistrées et traitées, éventuellement les personnes sont orientées vers le réseau d'assistance des sexologues ou vers d'autres services spécialisés. Les solutions proposées sont ensuite évaluées.

Cours de formation

En 1995, des stages ont été organisés pour toutes les personnes de confiance occupées dans le cadre de l'arrêté royal du 18 septembre 1992 organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel dans le secteur privé et dans le cadre de l'arrêté royal du 9 mai 1995 pour le secteur public.

En vue de la coordination du fonctionnement des services de confiance et de l'intégration de l'information, des réseaux concernant la personne de confiance seront mis en place.

Violence, harcèlement sexuel et brimades sur les lieux de travail : une description des plaintes et des stratégies pour y faire face, 1996

Cette enquête donne une image des différentes formes de violence, brimades et harcèlement sexuel auxquels les travailleurs sont confrontés. En outre, les différentes stratégies utilisées par une victime pour faire face à ce problème ou y mettre un terme sont approfondies.

En rassemblant les expériences de violence sur les lieux de travail, l'enquête vise à créer la possibilité pour les victimes et les personnes de confiance de situer leurs expériences dans le large éventail de la violence qui a lieu sur les lieux de travail et de ce qui est entrepris contre cette violence, de sorte que les expériences des autres peuvent constituer une source d'inspiration pour les actions propres. Une publication présente un résumé de cette enquête.

zien van elk ongewenst seksueel gedrag tegenover hun meerderen, hun collega's of hun ondergeschikten, evenals tegenover de gebruikers van hun diensten»;

- de oprichting van een vertrouwensdienst :

het benoemen van een vertrouwenspersoon;

- de procedure met betrekking tot de klachten :

Als het probleem rond ongewenst seksueel gedrag niet op een informele manier kan worden opgelost, kan op initiatief van het slachtoffer een formele procedure worden ingesteld;

- sancties — tuchtvoordering :

Het gaat hier om de sancties die moeten worden uitgesproken ten aanzien van iemand die zich schuldig heeft gemaakt aan ongewenste intimiteiten.

Ongewenste intimiteiten-lijn

In opdracht van de minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijkheidskansenbeleid, werden de contracten van de Ongewenste intimiteiten-lijn verlengd voor het jaar 1996.

De Ongewenste intimiteiten-lijn is opgestart in 1992 ter ondersteuning van het koninklijk besluit van 18 september 1992, dit in samenwerking met de Vlaamse Vereniging voor Seksuologie. De Ongewenste intimiteiten-lijn is een telefonische informatie- en advieslijn over ongewenste intimiteiten. Al wie geconfronteerd wordt met problemen of vragen over ongewenste intimiteiten op het werk, kan anoniem en zonder enige formaliteit de Ongewenste intimiteiten-lijn contacteren. De oproepen zijn gratis.

Een gelijkaardig project is eveneens opgestart in het franstalig landsgedeelte in 1993.

De klachten en vragen worden geregistreerd en behandeld, eventueel wordt doorverwezen binnen het hulpverleningsnetwerk van seksuologen of naar gespecialiseerde diensten daarbuiten. De voorgestelde oplossingen worden nadien geëvalueerd.

Vormingscursussen

In 1995 werden er trainingen georganiseerd voor alle vertrouwenspersonen aangesteld in het kader van het koninklijk besluit van 18 september 1992 ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag in de privé-sector in het kader van het koninklijk besluit van 9 mei 1995 voor de publieke sector.

Ter coördinatie van de werking van de vertrouwensdiensten en ter integratie van de informatie worden later netwerken rond de vertrouwenspersoon opgestart.

Geweld, ongewenste intimiteiten en pesterijen op het werk : een beschrijving van klachten en strategieën om ermee om te gaan, 1996

Dit onderzoek geeft een beeld van de verschillende vormen van geweld, pesterijen en ongewenste intimiteiten waarmee werknemers worden geconfronteerd. Bovendien worden de verschillende strategieën die een slachtoffer gebruikt om met dit probleem om te gaan of het te kunnen stoppen, uitgediept.

Door de bundeling van ervaringen met geweld op het werk wil het onderzoek de mogelijkheid creëren voor slachtoffers en vertrouwenspersonen om hun ervaringen te situeren binnen de ruime waaier van wat er aan geweld op het werk voorkomt en wat er tegen ondernomen wordt, zodat de ervaringen van anderen een bron van inspiratie voor het eigen handelen kan vormen. Dit onderzoek is verkrijgbaar in een samengevatte publicatie.

4.3. Femmes et prise de décision

4.3.1. Les femmes et le processus décisionnel :

La représentation égale des hommes et des femmes dans le processus décisionnel a toujours été une priorité de la politique de l'égalité des chances. Durant les dernières années, diverses campagnes ont été lancées telles que celles visant à promouvoir le vote en faveur des femmes au moment des élections. Plusieurs études et publications ont été publiées pour rappeler l'importance et le travail fourni par les femmes en matière de prise de décision.

Mais, malgré ces efforts, lors du discours de la ministre chargée de la politique de l'Égalité des Chances à la Conférence mondiale sur les femmes à Pékin, il a fallu constater que la participation des femmes à la prise de décision restait trop faible dans notre pays. La Belgique s'est engagée, lors de cette conférence mondiale, à œuvrer «pour une participation égale des femmes dans la vie politique, publique, économique, sociale et culturelle, ...». Cette participation égale reste prioritaire.

4.3.2. Législation récente :

Loi Smet-Tobback — 24 mai 1994

Toutes les mesures de promotion de la présence des femmes dans la politique sur base du système des quotas qui ont déjà été prises en Belgique, ont été reconnues internationalement à Pékin comme étant efficaces et sont donc maintenues. Elles ne sortiront pleinement leurs effets que lors de l'organisation des prochaines élections directes.

La Loi Smet-Tobback du 24 mai 1994 prévoit en effet l'application progressive (de 1/4-3/4 à 1/3-2/3) du système des quotas selon le niveau d'élections concerné et le moment des élections.

C'est ainsi que lors des élections communales et provinciales d'octobre 1994, 3/4 maximum des candidats étaient du même sexe. Pour les élections suivantes en l'an 2000, la «règle 1/3-2/3» sera appliquée. La loi n'était pas d'application pour les dernières élections législatives pour le Parlement fédéral et les Conseils. Si des élections pour la Chambre et le Sénat avaient lieu entre 1996 et 1999, maximum 3/4 des candidats sur la liste pourront être du même sexe. Après, la «règle 1/3-2/3» sera d'entière application.

Toutes les listes doivent répondre à la règle de composition 2/3-1/3. Les listes ne répondant pas à cette condition seront refusées par les instances électorales.

Participation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs

Le gouvernement belge s'est également fixé pour objectif la promotion de la présence des femmes dans les organes consultatifs et politiques nationaux et internationaux.

La ministre Smet a fait une première tentative, laquelle a abouti à la loi du 20 juillet 1990.

Cette loi visait en effet à promouvoir la présence des femmes dans les organes consultatifs. Mais la loi n'a malheureusement pas atteint entièrement cet objectif. Les organes parapolitiques tels que les organes consultatifs revêtent néanmoins une très grande importance, car des avis contraignants y sont très souvent formulés. C'est pourquoi l'on procède actuellement à une modification de cette législation (voir 3^e partie — législation).

4.3.3. Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes :

Suite à l'introduction de la loi Tobback-Smet, la Commission Femmes et Politique du Conseil de l'Égalité des Chances entre

4.3. Vrouwen en besluitvorming

4.3.1. De vrouwen en de besluitvorming :

De evenwichtige deelname van mannen en vrouwen aan de besluitvorming is steeds een prioriteit geweest in het gelijke-kansenbeleid. De jongste jaren zijn er op dat vlak diverse campagnes gevoerd, onder andere ter bevordering van het stemmen op vrouwelijke kandidaten bij de verkiezingen. Er zijn diverse studies uitgevoerd en publicaties gedaan waarin de betekenis werd belicht van het werk van vrouwen op het stuk van de besluitvorming.

Ondanks die inspanningen, zo stelde de minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijke-Kansenbeleid bij haar toespraak op de Wereldconferentie over de vrouwen te Peking, bleef de participatie van de vrouwen aan de besluitvorming in ons land te zwak. De minister van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijke-Kansenbeleid verklaarde dat België zich blijft engageren «voor een evenwichtige participatie van de vrouwen aan het politieke, openbare, economische, sociale en culturele leven». Deze thematiek blijft prioritair.

4.3.2. Recente wetgeving :

Wet Smet-Tobback — 24 mei 1994

Alle maatregelen ter bevordering van de aanwezigheid van de vrouwen in de politiek op basis van het quotasysteem die in België reeds genomen zijn, werden in Peking internationaal erkend en effectief beschouwd. Zij blijven dus gehandhaafd. Zij zullen pas bij de organisatie van de volgende rechtstreekse verkiezingen hun volle uitwerking krijgen.

In de Wet Smet-Tobback van 24 mei 1994 werd er immers voorzien in de progressieve (van 1/4-3/4 naar 1/3-2/3) toepassing van het quotasysteem naargelang het betrokken verkiezingsniveau en het tijdstip van de verkiezingen.

Zo was bij de gemeente- en provincieraadsverkiezingen van oktober 1994 hoogstens 3/4e van de kandidaten van hetzelfde geslacht. Voor de daaropvolgende verkiezing in 2000 zal de «1/3-2/3 regel» toegepast worden. Voor de voorbije wetgevende verkiezingen voor het Federale Parlement en de Raden was de wet niet van toepassing. Indien er tussen 1996 en 1999 verkiezingen worden gehouden voor Kamer en Senaat zal hoogstens 3/4e van de kandidaten op de lijst van hetzelfde geslacht mogen zijn. Nadien geldt de «1/3-2/3 regel».

Alle lijsten moeten voldoen aan de samenstellingsregel 2/3-1/3. De lijsten die hieraan niet voldoen, zullen door de electorale instanties geweerd worden.

Evenwichtige deelname van mannen en vrouwen in adviesorganen

Een ander objectief dat de Belgische regering zich gesteld heeft, is het bevorderen van de aanwezigheid van vrouwen in nationale en internationale advies- en beleidsorganen.

Een eerste poging om dit objectief te bereiken deed minister Smet bij de wet van 20 juli 1990.

Deze wet beoogde inderdaad de aanwezigheid van vrouwen te bevorderen in adviesorganen. Maar de wet is in dit opzet onvoldoende geslaagd. Nochtans zijn parapolitieke organen zoals adviesorganen van zeer groot belang, want heel dikwijls worden hier bindende adviezen geformuleerd. Daarom wordt momenteel nog werk gemaakt van een wijziging van deze wetgeving (zie deel 3 — wetgeving).

4.3.3. Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen :

Na de indiening van de wet Smet-Tobback heeft de commissie Vrouwen en Politiek van de Raad van de gelijke kansen voor

hommes et femmes a rendu un avis où il constatait une augmentation du nombre de femmes élues au niveau communal grâce à l'application du système de quotas mais aussi que cette progression était encore insuffisante.

En rendant cet avis, le Conseil a également été confronté à la difficulté d'analyser des chiffres sur le nombre de femmes élues à tous les niveaux (européen, fédéral, ...), les résultats des élections n'étant pas répartis par sexe en général.

Durant la Conférence mondiale sur les femmes, les participants ont insisté sur la nécessité de disposer de données ventilées par sexe pour accroître la visibilité des femmes, que ce soit dans la prise de décision ou d'autres domaines.

En 1996, la Commission «Femmes et Politique» du Conseil a donc entrepris une recherche statistique, un comptage des femmes élues à tous les niveaux politiques belges et a rassemblé ces chiffres dans une brochure intitulée «Femmes élues: chiffres et statistiques». Cette brochure est disponible auprès du ministère de l'Emploi et du Travail — Service Information. Une analyse et une interprétation des données chiffrées afin d'étudier l'influence de différents facteurs sur le nombre de femmes élues (systèmes de suppléance de vote en tête de liste,...) est en cours. Cette étude paraîtra durant l'année 1997.

4.3.4. Niveau européen :

La ministre chargée de la Politique de l'Égalité des Chances a participé activement au colloque «Les femmes et le renouveau de la politique et de la société» à Rome: ce colloque (mai 1996) a été organisé dans le cadre de la présidence italienne de l'Union européenne en collaboration avec le réseau européen «Les femmes et le processus décisionnel». Le point d'orgue du colloque a été la signature de la Charte de Rome par les quinze femmes ministres qui y participaient.

Cette Charte stipule, entre autres, que les ministres signataires s'engagent personnellement à développer dans leurs pays respectifs les mesures incitatives et/ou législatives nécessaires pour atteindre une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision.

La signature de cette Charte confirme l'engagement pris par la Belgique à Pékin.

D'autre part, le Service de l'Égalité des Chances a suivi attentivement les travaux relatifs au projet de recommandation du Conseil européen traitant de la «Participation équilibrée des hommes et des femmes aux processus de décision» (voir partie 2 - législation).

4.3.5. Journées d'études, colloques, etc. :

La prise de décision est un thème qui touche à tous les domaines que ce soit au niveau politique, économique, syndical, culturel,... car si l'on veut que des décisions soient prises en faveur des femmes aux différents niveaux, il faut bien sûr qu'il y ait des femmes aux postes-clés, c'est-à-dire là où les décisions se prennent.

C'est pour cette raison qu'une grande diversité d'organisations officielles ou non, gouvernementales ou non, organisent régulièrement des réunions, séminaires sur ce thème.

4.4. Politique de l'égalité des chances au niveau provincial et communal

Les pouvoirs publics, à tous les niveaux du processus décisionnel, assument une part de responsabilité dans l'élaboration d'une politique d'égalité des chances.

mannen en vrouwen een advies uitgebracht waarin werd vastgesteld dat het aantal op gemeentelijk vlak verkozen vrouwen dankzij de toepassing van het quotasysteem wel was gestegen maar dat die stijging nog ontoereikend was.

Bij het uitbrengen van dit advies kreeg de Raad eveneens te maken met problemen in verband met de analyse van de cijfergegevens aangaande het aantal op de verschillende niveaus verkozen vrouwen (Europees, federaal, ...), aangezien de verkiezingsuitslagen doorgaans niet per geslacht werden opgesplitst.

Op de Wereldvrouwenconferentie hebben de deelnemers er de nadruk op gelegd hoe belangrijk het is te kunnen beschikken over gegevens die per geslacht worden opgesplitst om duidelijker de aanwezigheid van de vrouwen te kunnen aflezen, zowel op het vlak van de besluitvorming als op andere gebieden.

Daartoe heeft de Commissie Vrouwen en Politiek van de Raad in 1996 een statistisch onderzoek uitgevoerd en een telling verricht van het aantal op alle Belgische beleidsniveaus verkozen vrouwen. Die cijfers werden verzameld in een brochure met als titel: «Verkozen vrouwen: cijfers en statistieken». Deze brochure is beschikbaar bij het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid-inforuimte. Momenteel wordt er gewerkt aan een analyse en een interpretatie van de cijfergegevens teneinde na te gaan welke invloed sommige factoren hebben op het aantal verkozen vrouwen (plaatsvervangingsstelsel-kopstemplen,...). Die studie zal in de loop van 1997 verschijnen.

4.3.4. Europees vlak :

De minister belast met het Gelijke-Kansenbeleid heeft actief deelgenomen aan het colloquium «Vrouwen voor de verruiming van de politiek en de maatschappij te Rome. Het colloquium (mei 1996) werd georganiseerd tijdens het Italiaanse voorzitterschap van de Europese Unie met de medewerking van het Europees netwerk «Vrouwen en besluitvorming». Het colloquium werd afgesloten met de ondertekening van het Handvest van Rome door de 15 aanwezige vrouwelijke ministers.

In dit Handvest is ondermeer vastgelegd dat de ondertekenende ministers zich er persoonlijk toe verbinden om elk in hun eigen land de stimulerende maatregelen en/of de initiatieven op wetgevingsvlak te nemen die nodig zijn om te komen tot een evenwichtige deelneming van de vrouwen en de mannen aan de besluitvorming.

De ondertekening van dit Handvest bevestigt de verbintenis die zij ter gelegenheid van haar toespraak in Peking heeft aangegaan.

Tevens heeft zij haar administratie (Dienst Gelijke Kansen) de opdracht gegeven bijzondere aandacht te besteden aan de werkzaamheden die verband houden met het ontwerp van aanbeveling van de Europese Raad met betrekking tot de evenwichtige deelneming van mannen en vrouwen aan de besluitvorming (zie deel 2 - wetgeving).

4.3.5. Studiedagen, colloquia, enz. :

De besluitvorming is een thema dat op alle terreinen een invloed heeft, zowel op politiek, economisch, syndicaal en cultureel vlak, want indien men wil dat er op de verschillende niveaus beslissingen ten gunste van de vrouwen worden genomen, moeten vrouwen uiteraard sleutelposities innemen, precies daar waar de beslissingen worden genomen.

Dit is dan ook de reden waarom een grote verscheidenheid aan al dan niet officiële of gouvernementele organisaties regelmatig vergaderingen en seminars organiseren rond dit thema.

4.4. Provinciaal en gemeentelijk Gelijke-Kansenbeleid

De openbare machten dragen op elk besluitvormingsniveau een verantwoordelijkheid in de uitbouw van een gelijke-kansenbeleid.

4.4.1. Politique provinciale d'égalité des chances

Depuis cinq ans environ, la ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la politique de l'égalité des chances, a désigné des coordinateurs en vue d'assurer l'élaboration d'une politique d'égalité des chances au niveau des provinces et des communes.

Les coordinateurs provinciaux, au niveau de la province et en tant que coordinateurs pour les communes, sont chargés de l'application de la méthodologie en matière d'actions positives, de lutte contre la violence physique et sexuelle à l'égard des femmes et de la promotion et la coordination de la politique de l'égalité des chances au niveau communal.

En participant à des réunions mensuelles organisées au cabinet du ministre de l'Emploi et du Travail chargé de la politique de l'égalité des chances, ils reçoivent une aide logistique et des éclaircissements sur le contenu.

Dans ce cadre, ils reçoivent également une formation les aidant à diriger les réseaux.

4.4.2. Politique communale d'égalité des chances

Les communes sont les autorités politiques les plus qualifiées pour appuyer et promouvoir l'émancipation de la femme au niveau local.

Dans notre pays, où le principe de l'autonomie communale est tenu en haute estime, les communes disposent de compétences considérables.

De plus, la commune constitue, dans notre système démocratique, le pouvoir public le plus proche du citoyen, les mandataires communaux étant évidemment les mieux placés pour comprendre les besoins concrets de la population.

Le développement de la politique communale d'égalité des chances s'est opéré de manière active ces dernières années.

- En 1988, une campagne pour plus d'équilibre entre hommes et femmes au sein du conseil communal a été menée. L'Europe a également repris le thème de l'équilibre comme fil conducteur pour l'ensemble des campagnes.

- En 1989, pour étoffer la politique communale d'égalité des chances sur le plan du contenu, un « Programme en dix objectifs » a été établi.

- En 1990, un protocole de coopération est conclu avec une vingtaine de communes pilotes qui se sont engagées à développer la politique communale d'égalité des chances dans la pratique.

- En 1991, un manuel pratique, intitulé « Une politique communale d'émancipation dans la pratique », est mis au point.

- En 1993, un réseau de communes et CPAS pour une politique d'égalité des chances est mis sur pied. Quelques 80 administrations locales y adhèrent.

- Depuis 1995, les coordinateurs provinciaux dont il est question au point 3.1.3.3 ont comme mission d'assurer la coordination des travaux entre les communes et les CPAS de leur province qui souhaitent s'investir dans la politique communale d'égalité des chances. Ainsi, ce sont ces coordinateurs qui, par exemple, doivent réunir régulièrement les mandataires communaux intéressés par un aspect spécifique communale de l'égalité des chances afin de les aider à intégrer celle-ci dans leur commune. Le thème de l'« équilibre » a été repris comme fil conducteur de toutes les campagnes européennes.

4.5. Accroître la visibilité des femmes

4.5.1. Statistiques

La nécessité de collecter des données ventilées par sexe et le manque de statistiques sur les femmes ont été largement soulignés lors de la Conférence mondiale sur les femmes à Pékin.

4.4.1. Provinciaal Gelijke-Kansenbeleid

Sedert een vijftal jaar heeft de minister van Tewerkstelling en Arbeid, belast met het Gelijke-Kansenbeleid, coördinatoren aangesteld om de uitbouw te verzekeren van een Gelijke-Kansenbeleid naar provincies en gemeenten toe.

De provinciale coördinatoren zijn op het niveau van de provincies als coördinator voor de gemeenten bevoegd voor de toepassing van de methodologie inzake positieve acties, de strijd tegen fysiek en seksueel geweld ten aanzien van vrouwen en de bevordering en de coördinatie van het Gelijke-Kansenbeleid op gemeentelijk vlak.

Ze krijgen een logistieke en inhoudelijke ondersteuning via maandelijkse vergaderingen op het kabinet van de minister van Tewerkstelling en Arbeid, belast met het Gelijke-Kansenbeleid.

In dit kader genoten ze ook een vorming rond het leiden van netwerken.

4.4.2. Gemeentelijke Gelijke-Kansenbeleid

De gemeenten zijn de best geplaatste politieke autoriteiten om de gelijke kansen van de vrouw op lokaal vlak toe te passen en te bevorderen.

In ons land, waar het principe van de gemeentelijke autonomie hoog in het vaandel wordt gedragen, beschikken de gemeenten over belangrijke bevoegdheden.

Daarnaast geldt ook, dat in ons democratisch systeem, de gemeente de publieke autoriteit is, die het dichtst bij de burgers staat. De gemeentelijke mandatarissen zijn dan ook de best geplaatsten om de concrete behoeften van de bevolking te begrijpen.

De ontwikkeling van het gemeentelijk gelijke-kansenbeleid is de laatste jaren op een actieve manier uitgewerkt.

- In 1988, voerde zij een campagne voor een beter evenwicht tussen mannen en vrouwen in de gemeenteraden. Het thema « evenwicht » als leidraad voor alle campagnes werd ook door Europa overgenomen.

- In 1989 werd een « 10 punten programma » uitgewerkt om het gemeentelijk gelijke-kansenbeleid inhoudelijk te stofferen.

- In 1990, werd een samenwerkingsprotocol afgesloten met een twintigtal piloot-gemeenten, deze engageerden zich om het gelijke-kansenbeleid in de praktijk uit te werken.

- In 1991, werd er een praktische gids gerealiseerd met als titel: « Het gemeentelijke emancipatiebeleid in de praktijk ».

- In 1993 werd er een netwerk voor het gelijke-kansenbeleid van gemeenten en OCMW's opgericht. Een tachtigtal administraties zijn hierin betrokken.

- Sinds 1995 hebben de provinciale coördinatoren de opdracht om de werkzaamheden te coördineren tussen gemeenten en OCMW's van hun provincie die zich willen inzetten voor het gemeentelijk emancipatiebeleid. Het zijn deze coördinatoren die bijvoorbeeld de geïnteresseerde gemeentelijke mandatarissen moeten samenbrengen rond specifieke thema's van het gelijke-kansenbeleid en die hen ook moeten helpen bij het integreren van deze thema's in hun gemeente.

4.5. De zichtbaarheid van vrouwen verhogen

4.5.1. Statistieken

De noodzaak om naar geslacht uitgesplitste statistieken te verzamelen en het gebrek aan cijfermateriaal over vrouwen werd nadrukkelijk onderlijnd tijdens de Wereldconferentie over vrouwen te Peking.

Pour répondre à cette demande deux universités ont été chargées de mener à bien une recherche visant le recensement des données officielles existantes ventilées par sexe, l'élaboration de propositions quant aux données complémentaires nécessaires et, ceci, pour les domaines suivants :

- santé;
- prise de décision;
- minimex;
- démographie;
- accès au capital, à l'héritage, à la propriété;
- travail, (salaires,...);
- justice;
- fiscalité.

Les résultats de cette étude devraient permettre l'élaboration d'une stratégie et de recommandations sur la façon de tenir compte de l'élément du sexe dans les statistiques récoltées dans ces domaines.

4.5.2. L'image des femmes dans les médias

Les médias ont un grand rôle à jouer dans la façon dont est considérée la femme dans la société. Par l'image qu'ils véhiculent, ils influencent la manière dont on perçoit les personnes, dont on les considère. La plate-forme d'action adoptée à Pékin y fait d'ailleurs explicitement référence.

Peu avant la conférence de Pékin, la ministre chargée de la politique d'égalité des chances a pris une initiative en la matière.

Description de cette initiative

Dans une première phase, l'Universitaire Instelling Antwerpen (UIA), département «Études femmes» a été chargé d'élaborer un projet sur la conception de l'image de la femme. Ce projet consistait en une étude de la littérature existant en la matière et l'élaboration d'un certain nombre d'instruments qui ont été présentés au cours du colloque qui s'est déroulé à Bruxelles le 19 avril 1995 sur le thème de «l'Image de la femme dans les médias».

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

La brochure, la disquette et la vidéo ont fait l'objet d'une diffusion ciblée et sont actuellement disponibles gratuitement.

La liste de contrôle élaborée dans le cadre de l'étude sera utilisée par le Service fédéral de l'Égalité des Chances pour examiner toute plainte qui lui sera transmise en matière de publicité sexiste. La ministre chargée de la politique d'égalité des chances a demandé également au Jury d'Éthique publicitaire d'utiliser cette liste dans le cadre de l'examen des publicités qui lui sont soumises.

Outre cette action récente, d'autres initiatives visant à influencer de manière positive l'image des femmes ont été prises au cours des années précédentes. C'est ainsi qu'une étude relative à l'image de la femme véhiculée dans les programmes de radio et de télévision a été réalisée au sein de la BRTN. Une publication de la brochure intitulée «Ne dites pas trop vite... il n'y a pas de femmes», dans laquelle sont répertoriées des centaines de femmes ressources, et qui peut servir d'instrument utile pour la presse a été réalisée en collaboration avec la BRTN.

Ce répertoire a également été réalisé pour la partie francophone du pays et a été publié à l'initiative de la ministre chargée de la Politique de l'Égalité des Chances.

Om aan deze nood tegemoet te komen heeft de minister belast met het Gelijke-Kansenbeleid, Miet Smet, aan twee universiteiten de onderzoeksopdracht gegeven om de bestaande officiële statistieken uit te splitsen naar geslacht en om voorstellen te formuleren over noodzakelijke aanvullende gegevens. Dit onderzoek zal gebeuren in de volgende domeinen:

- gezondheid;
- besluitvorming;
- bestaansminimum;
- demografie;
- toegang tot kapitaal, erfenisrechten, eigendomsverwerving;
- arbeid (lonen, ...);
- justitie;
- fiscaliteit.

De resultaten van deze studie moeten ons toelaten een strategie uit te werken en aanbevelingen te formuleren over de manier waarop men rekening dient te houden met het geslachtselement bij de verzameling van gegevens in deze verschillende domeinen.

4.5.2. Het beeld van de vrouw in de media

De media hebben een belangrijke invloed op de manier waarop men in onze maatschappij aankijkt tegenover vrouwen. Het beeld dat zij lanceren is bepalend voor de manier waarop men mensen gaat observeren en beoordelen. Het actieplatform dat in Peking werd aanvaard, legt hier sterk de nadruk op.

Kort voor de Peking Conferentie nam de minister belast met het Gelijke-Kansenbeleid terzake een initiatief.

Beschrijving van dit initiatief

In een eerste fase kreeg de «Universitaire Instelling Antwerpen (UIA), departement «Vrouwenstudies» de opdracht een project uit te werken over de beeldvorming van vrouwen. Dit project bestond uit een literatuurstudie terzake en het uitwerken van een aantal instrumenten. Tijdens een seminarie op 19 april 1995 te Brussel met als thema «Het beeld van de vrouw in de media» werden de resultaten van dit project voorgesteld.

Deze resultaten lieten toe een praktisch instrument uit te werken, namelijk een zelfregelende code voor de beeldmakers. In zover zij op een systematische wijze rekening willen houden met de sociale impact van hun producten op de vrouwen en op de beeldvorming van vrouwen, kunnen zij, bij wijze van gids, een software pakket raadplegen. Daarnaast werd er ook een video gerealiseerd.

De brochure, het software pakket en de video werden zeer ruim verspreid en zijn momenteel gratis te verkrijgen.

De uitgewerkte code zal door de federale dienst voor gelijke kansen gebruikt worden als zij een klacht ontvangen over seksistische publicaties. De minister belast met het gelijke-kansenbeleid heeft aan de jury voor ethiek in de publiciteit gevraagd om deze lijst te gebruiken bij hun onderzoek.

Naast deze recente actie, heeft de minister belast met het gelijke-kansenbeleid vroeger reeds andere initiatieven genomen om het beeld van de vrouw positief te beïnvloeden. Binnen de BRTN werd er een studie gerealiseerd over het gangbare vrouwenbeeld in radio- en TV-programma's. Samen met de BRTN liet zij ondermeer een brochure publiceren met als titel: «Zeg niet te gauw... d'er is geen vrouw», dit is een vademecum van honderden deskundige vrouwen en eveneens een handig instrument voor de journalisten.

Dit vademecum werd ook voor het Franstalig landsgedeelte door minister Miet Smet gerealiseerd in samenwerking met de «vrouwencommissie» van de RTBF.

Pour optimaliser son utilisation, cette brochure est régulièrement mise à jour. En 1996 une quatrième édition de la version néerlandaise a été publiée et la prochaine version française, prévue pour 1997, devrait comprendre une partie à l'intention du public germanophone (disponible auprès du ministère de l'Emploi et du Travail Service Information).

4.6. *Processus de paix*

Au cours de la conférence mondiale sur les femmes, le rôle de la femme dans la guerre et dans la reconstruction de la communauté a été amplement souligné. Par l'action «Reconstruire avec les femmes», la ministre Miet Smet, initiatrice du projet, entendait concrétiser aussi en Belgique le projet de solidarité développé à Pékin, en soutenant les femmes victimes de la guerre en Bosnie-Herzégovine, plus particulièrement à Novi Travnik et Gornji Vakuf. Dans ces villes, des centres communautaires ont été mis sur pied pour permettre l'accueil, la guidance et l'aide matérielle et sociale des femmes et enfants victimes de la guerre et de la violence physique et sexuelle qui y a été associée. Ceci permet de les rendre autonomes, de traiter leurs traumatismes et d'améliorer leur qualité de vie. Le point de départ de ce projet part de l'idée que l'unique moyen d'éviter la guerre et la pauvreté est d'investir dans les générations suivantes. Et la meilleure façon d'y parvenir l'est par le biais des femmes parce que, dans une large mesure, elles prennent en charge l'éducation des générations ultérieures. Les deux villes du projet, Novi Travnik et Gornji Vakuf, sont peuplées de groupes ethniques différents, les croates et les musulmans. Mais cette diversité ethnique peut être surpassée par les activités communes des femmes.

L'action a mobilisé des femmes belges, de toutes tendances idéologiques confondues afin de venir en aide à d'autres femmes. La signature d'un protocole en date du 31 janvier 1996 a confirmé et renforcé la coopération avec la Croix Rouge de Belgique pour ce projet.

Dès le début, différentes autorités, le Gouvernement fédéral, le Gouvernement flamand, le Gouvernement de la Communauté française et le Conseil de la Communauté germanophone, se sont engagés à soutenir financièrement ce projet.

Des femmes politiques de tous les partis démocratiques et des différentes assemblées législatives de Belgique, ainsi que des autres niveaux tels que la province, La commune ou le CPAS, ont répondu à l'appel à la solidarité. De même différentes organisations féminines, politiques ou autres, ont pris l'initiative de répercuter l'appel auprès de leurs membres et du grand public, orchestrant ainsi une campagne de sensibilisation et de récolte de fonds.

Cette campagne illustre l'efficacité d'une bonne collaboration et la possibilité pour les femmes de susciter et de soutenir des projets orientés vers les femmes afin d'atténuer les traces laissées par les combats et de leur permettre de reconstruire leur vie ainsi que celle de leur famille.

4.7. *Soutien aux organisations non-gouvernementales (ONG)*

Les ONG font partie depuis longtemps du paysage de la Belgique. À partir des initiatives privées des groupes de personnes se sont constitués, animés par l'un ou l'autre souci social, économique ou culturel. Un grand nombre d'ONG féminines sont actuellement actives en Belgique.

Il ressort de l'analyse des activités des ONG les plus importantes dans le domaine de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes que l'on peut distinguer deux grandes catégories d'actions :

- l'information et la sensibilisation
- la concertation en plate forme et le lobbying politique, social et économique.

Om het gebruik van deze brochure te optimaliseren wordt deze regelmatig bijgewerkt. In 1996 werd een vierde editie van de Nederlandstalige versie gepubliceerd. De volgende Franstalige versie, die voorzien is voor 1997, zal ook een gedeelte bevatten voor het Duitstalige publiek (beschikbaar op het ministerie van Werkstelling en Arbeid-informante).

4.6. *Vredesproces*

Op de Wereldvrouwenconferentie werd de rol van de vrouw in de oorlog en in de heropbouw van de gemeenschap sterk onderstreept. Met de actie «Heropbouwen met vrouwen» wilde minister Miet Smet, de initiatiefnemer van de actie, de Pekinggedachte van solidariteit onder vrouwen ook in België concretiseren door het ondersteunen van de vrouwen die het slachtoffer zijn van de oorlog in Bosnië-Herzegovina en meer in het bijzonder in Novi Travnik en Gornji Vakuf. Gemeenschapscentra worden in deze steden opgezet en bieden opvang, sociale en materiële hulp en begeleiding van vrouwen en kinderen die het slachtoffer zijn van de oorlog en van het fysieke en seksuele geweld dat ermee gepaard ging. Zo worden hun zelfredzaamheid versterkt, hun trauma's verwerkt en hun levenskwaliteit verbeterd. Het uitgangspunt van het project is dat armoede en oorlog slechts te vermijden zijn als er geïnvesteerd wordt in de volgende generaties. En dit gebeurt best via de vrouwen omdat zij, in belangrijke mate, instaan voor de opvoeding van de volgende generaties. De twee steden, Novi Travnik en Gornji Vakuf, zijn etnisch opgedeeld in een Kroatische- en moslimgemeenschap maar de etnische verdeeldheid kan via de gezamenlijke activiteiten van de vrouwen overstegen worden.

De actie heeft Belgische vrouwen van alle ideologische strekkingen kunnen mobiliseren voor het initiatief om hulp te bieden aan andere vrouwen. Met de ondertekening van een protocol op 31 januari 1996 werd de samenwerking met het Rode Kruis van België rond dit project bevestigd.

Van meet af aan hebben verschillende autoriteiten — de federale Regering, de Vlaamse Regering, de Regering van de Franse Gemeenschap en de Raad van de Duitstalige Gemeenschap — er zich toe verbonden het project financieel te steunen.

Politicae van alle democratische partijen en van de verschillende wetgevende vergaderingen in België alsmede van de andere niveaus zoals de provincie, de gemeente of het OCMW zijn ingegaan op de oproep tot solidariteit. Verder hebben verschillende, politieke of andere, vrouwenorganisaties het initiatief genomen om de oproep tot bij hun leden en het grote publiek te laten doorklinken, waarbij meteen een sensibiliserings- en een geldinzamelingscampagne werd opgezet.

Die campagne illustreert de efficiëntie van een goede samenwerking en de mogelijkheid voor de vrouwen om projecten gericht op vrouwen te ontwikkelen en te ondersteunen met als doel de door de gevechten nagelaten sporen te verzachten en het de getroffen vrouwen mogelijk te maken hun leven en dat van hun gezin herop te bouwen.

4.7. *Steun aan niet-gouvernementele organisaties (NGO)*

België heeft een NGO-traditie. Vanuit het vrij initiatief ontwikkelden zich altijd al groepen van mensen bezield door één of andere maatschappelijke, economische of culturele bekommernis. In België zijn er dan ook een groot aantal vrouwen in NGO's actief.

Uit de analyse van de activiteiten van de belangrijkste NGO's op het terrein van de bevordering van de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen blijkt dat men twee grote categorieën van acties kan onderscheiden :

- informatie en sensibilisering;
- platform overleg en politieke, sociale en economische lobbying.

Les ONG féminines ont un rôle important à jouer dans notre société: elles mobilisent le gouvernement et la population, elles soutiennent des valeurs et normes fondamentales, elles mettent en question certaines actions et décisions, les combattent ou les suivent. Elles sont le canal par excellence pour transmettre aux responsables politiques les idées présentes dans la population.

Le gouvernement fédéral de Belgique est conscient de leur rôle et de leur importance et y répond. Les deux partenaires, l'autorité fédérale et les ONG, cherchent toujours une forme optimale de partenariat.

En ce qui concerne la relation des ONG belges avec l'autorité, les ONG se trouvent dans une situation privilégiée. Le gouvernement belge a bien compris que la légitimité de sa politique d'égalité des chances se situe précisément dans le fait que les ONG féminines soient reconnues comme un élément essentiel dans le développement de la politique. Elles sont très proches de la population et connaissent donc le mieux les besoins et aspirations de cette population et peuvent donc les canaliser.

Dans l'accord gouvernemental de juin 1995, le gouvernement a déclaré qu'il continuera dans cette voie. Au cours des dix dernières années, un mécanisme national (avec du personnel et des moyens) a été mis en œuvre en vue de promouvoir l'égalité des chances et ce à trois niveaux. Le premier est celui du gouvernement (un ministre est compétent pour la politique de l'égalité des chances), le deuxième est celui de l'administration (un service égalité des chances a été créé) et le troisième est celui de la population.

Une des priorités était et est encore toujours le soutien permanent aux activités des organisations féminines. Le gouvernement est convaincu de l'importance et du rôle des groupes et organisations féminins dans le processus d'émancipation et de changement des mentalités dans notre société.

Il est donc avant tout nécessaire que le fonctionnement des organisations et groupes féminins soit encouragé par une assistance financière et logistique, en respectant évidemment leur autonomie. De plus, il convient de mettre à disposition des informations et de la documentation sur l'histoire de l'émancipation des femmes pour accroître la prise de conscience des femmes.

Enfin, il faut offrir la possibilité aux organisations et groupes féminins de développer des contacts et de se rencontrer.

Grâce à la politique suivie par la ministre M. Smet, les ONG féminines bénéficient depuis de nombreuses années de l'aide financière et logistique nécessaire, elles se sont vu offrir un forum pour la concertation et elles ont leur propre lieu d'identification depuis mai 1995.

Pour réaliser tous ces engagements, on a à chaque fois créé un cadre légal, développé une structure et libéré les moyens financiers nécessaires. On veille ainsi à la pérennité de l'aide fournie.

a) Aide financière

— L'arrêté royal du 27 octobre 1987 prévoit un régime de subvention de projets en matière d'émancipation sociale de la femme.

— Afin de permettre aux demandeurs de se retrouver dans les formalités administratives, un guide des subventions a été édité. Un dépliant sur ces subventions a également été distribué pour que le public soit au courant de cette opportunité qui leur est donnée. Au cours des dix années passées, quelque 150 projets ont été subventionnés, projets auxquels des ONG étaient toujours associés.

— À la suite de la IV^e Conférence mondiale sur les femmes à Pékin en septembre 1995, une subvention spéciale fut octroyée au Nationale Vrouwen Raad et au Conseil des femmes francophones de Belgique pour permettre à leurs membres de participer à la conférence.

De vrouwen-NGO's hebben in onze maatschappij een belangrijke rol te vervullen. Zij mobiliseren de regering en de bevolking. Ze ondersteunen fundamentele waarden en normen. Ze stellen bepaalde acties en beslissingen in vraag, vechten die aan of volgen ze op. Zij zijn het kanaal bij uitstek om ideeën die leven bij de bevolking te vertalen naar de politieke verantwoordelijken.

De federale regering in België is zich bewust van hun rol en hun belang en speelt hierop in. Beide partners, de federale overheid en de NGO's, zijn steeds op zoek naar een optimale vorm van partnerschap.

Wat de relatie van de Belgische NGO's met de overheid betreft, bevinden de NGO's zich in een bevoorrechte situatie. De Belgische Regering heeft goed begrepen dat de legitimiteit van haar gelijke-kansenbeleid precies gelegen is in het feit dat de vrouwenorganisaties NGO's worden erkend als essentieel element bij de uitbouw van het beleid. Zij staan dicht bij de bevolking en kennen dus het best hun noden en verzuchtingen en kunnen deze kanaliseren naar het beleid.

In het regeerakkoord van juni 1995 verklaarde de regering dat ze resoluut de ingeslagen weg zal blijven bewandelen. Gedurende de voorbije tien jaar is een nationaal mechanisme (met personeel en middelen) opgebouwd ter bevordering van de gelijke kansen en dit op drie niveaus. Een eerste niveau is dat van de regering (er is een minister bevoegd voor het gelijk-kansenbeleid). Een tweede, dat van de administratie (er is een dienst gelijke kansen opgericht). En een derde is tenslotte dat van de bevolking.

Eén van de prioriteiten in het beleid was en is nog steeds, de voortdurende ondersteuning van de activiteiten van de vrouwenorganisaties. De regering is overtuigd van het belang en de rol van de vrouwengroepen en -organisaties in het emancipatieproces en de mentaliteitswijziging in onze samenleving.

Het is dus eerst en vooral noodzakelijk dat de werking van vrouwenorganisaties en -groepen gestimuleerd wordt door financiële en logistieke ondersteuning, zij het uiteraard met respect voor hun autonomie. Verder dient er informatie en documentatie over de geschiedenis van de vrouwenemancipatie ter beschikking gesteld te worden, dit vooral om de bewustwording van vrouwen te vergroten.

Tot slot moeten de vrouwenorganisaties en -groepen een kans geboden worden om contacten uit te bouwen en om elkaar te ontmoeten.

Het Gelijke-kansenbeleid heeft de vrouwen-NGO's steeds de nodige financiële en logistieke ondersteuning gegeven, een forum geboden voor overleg en sedert mei 1995 ook een eigen imago bezorgd.

Hiervoor werd steeds een wettelijk kader gecreëerd, een structuur uitgebouwd en de nodige financiële middelen vrijgemaakt. Zo wordt gezorgd voor de blijvende verankering van de geleverde ondersteuning.

a) Financiële ondersteuning

— Het koninklijk besluit van 27 oktober 1987 voorziet in een subsidieregeling van projecten inzake de maatschappelijke emancipatie van de vrouw.

— Teneinde de aanvragers wegwijs te maken in de administratieve formaliteiten werd een subsidiegids uitgegeven. Er werd ook een subsidiefolder verspreid om het grote publiek op de hoogte te brengen over de mogelijkheid om subsidie aan te vragen. In totaal werden de voorbije tien jaar een 150 projecten gesubsidieerd, projecten waarbij NGO's steeds betrokken waren.

— Naar aanleiding van de IV^e Wereldconferentie van de vrouwen in Peking in september 1995 werd een speciale subsidie gegeven aan de Nederlandstalige Vrouwenraad en de Conseil des femmes francophones de Belgique om hun leden te laten deelnemen aan de conferentie.

b) Forum de concertation

L'arrêté royal du 15 février 1993 a permis la création du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Ce conseil consultatif a pour mission de contribuer de façon efficace à l'élimination de toute discrimination directe ou indirecte envers les hommes et les femmes ainsi qu'à la réalisation d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes. La création de ce nouveau Conseil a permis de mettre l'accent sur trois nouveautés: une présence accrue d'hommes dans le Conseil, la représentation d'organisations provenant de tous les domaines de la société et l'extension du terrain d'action du Conseil à l'ensemble de la problématique de l'égalité des chances.

Via ce Conseil, un forum de concertation est offert aux ONG. Par ce canal, les ONG féminines peuvent participer d'une façon plus directe ou structurée à la prise de décision. Elles se voient ainsi offrir un rôle plus actif.

Le Conseil dispose également de son propre budget.

Le Conseil a déjà émis de nombreux avis, notamment dans les domaines suivants:

- répartition des tâches au sein du ménage;
- féminisation des noms de profession et de fonction;
- système d'évaluation des fonctionnaires des services publics;
- mémorandum au gouvernement;
- réforme des pensions;
- participation des femmes à la vie politique;
- redistribution du travail dans le secteur public;
- réforme du droit du divorce;
- femmes dans les services de police;
- égalité de rémunération entre hommes et femmes;
- sous-représentation des femmes dans le monde académique belge;
- protection de la maternité;
- femmes et pauvreté.

c) Une identification propre

Le 24 octobre 1988, la première impulsion a été donnée à la création d'un Centre spécifique pour les femmes appelé «Amazone». Le centre a commencé à fonctionner en avril 1995.

L'institution d'Amazone est extrêmement importante pour le mouvement des femmes.

Les missions de l'ASBL Amazone sont au nombre de trois: le soutien aux organisations de femmes, la mise à disposition d'informations et de documentation au sujet des femmes et enfin l'organisation de rencontres pour celles-ci.

Dans le cadre de sa première mission, Amazone héberge un certain nombre d'organismes de coordination. Un centre d'Archives et de Documentation a été créé, et deux documentalistes y travaillent.

En mettant cette infrastructure à disposition pour l'organisation de conférences et de journées d'études, Amazone contribue surtout à l'identification, au prestige et au professionnalisme du mouvement des femmes.

Amazone est le nouveau visage des organisations de femmes en Belgique vis-à-vis du monde extérieur parfois réservé, mais surtout ignorant et «n'étant pas au courant».

d) Autres initiatives

— Le grand public et particulièrement les ONG de femmes sont informés régulièrement au sujet de la politique d'égalité des chances via la diffusion de bulletins d'informations et des notes politiques.

b) Overlegforum

Bij koninklijk besluit van 15 februari 1993 werd de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen opgericht. Deze adviesraad heeft als taak doeltreffend bij te dragen tot de uitschakeling van alle directe of indirecte discriminatie ten aanzien van mannen en vrouwen alsook de verwezenlijking van een feitelijke gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Met de nieuwe Raad werden drie nieuwe accenten gelegd: vooreerst de aanwezigheid van mannen in de Raad, ten tweede de vertegenwoordiging van organisaties uit alle domeinen van het maatschappelijk leven en ten derde de uitbreiding van het actieterrein van de Raad tot de hele problematiek van de gelijke kansen.

Via de Raad wordt de NGO's een overlegforum geboden. Via dit kanaal kunnen vrouwen NGO's op een meer directe of gestructuurde wijze deelnemen aan de besluitvorming. Zo krijgen zij eveneens een actievere rol toebedeeld.

De Raad heeft ook een eigen budget ter zijner beschikking.

De Raad heeft reeds advies uitgebracht op volgende terreinen:

- verdeling van de zorgtaken binnen het gezin;
- feminisering van beroeps- en functiebenamingen;
- evaluatiesysteem van de ambtenaren van de openbare diensten;
- memorandum aan de regering;
- hervorming pensioenen;
- deelname van vrouwen aan het politieke leven;
- arbeidsherverdeling in de openbare sector;
- hervorming van het echtscheidingsrecht;
- vrouwen in de politiediensten;
- gelijk loon van mannen en vrouwen;
- ondervertegenwoordiging van vrouwen bij het academisch personeel;
- moederschapsbescherming;
- vrouwen en armoede.

c) Een eigen imago

Op 24 oktober 1988 werd de aanzet gegeven tot de oprichting van een Centrum voor vrouwen «Amazone». In april 1995 werd het centrum in gebruik genomen.

Het centrum is voor de vrouwenbeweging van bijzonder groot belang.

De VZW Amazone heeft drie opdrachten meegekregen: het ondersteunen van de vrouwenorganisaties, het ter beschikking stellen van informatie en documentatie over vrouwen en tot slot het creëren van ontmoetingskansen.

In het kader van de eerste opdracht biedt Amazone onderdak aan een aantal koepelorganisaties. Er werd een Archief- en Documentatie centrum opgericht, en en zijn twee documentalistes aan het werk.

Door het ter beschikking stellen van deze infrastructuur, voor het organiseren van conferenties en studiedagen draagt Amazone vooral bij tot het imago, het prestige en het professionalisme van de vrouwenbeweging.

Amazone is het nieuwe gezicht van de vrouwenorganisaties in België naar de soms terughoudende, maar vooral onwetende en «niet op de hoogte zijnde» buitenwereld.

d) Andere initiatieven

— Het grote publiek en in het bijzonder de vrouwen NGO's worden op regelmatige tijdstippen geïnformeerd omtrent het beleid via nieuwsbrieven en beleidsnota's. Omtrent de belangrijkste beleidsthema's worden brochures, folders, onderzoeksrapporten en video's verspreid ter informatie en ter sensibilisering. Op de regelmatige tijdstippen worden ook studiedagen rond deze thema's georganiseerd.

— Le 6 juin 1996, une journée d'études a été organisée à l'intention de toutes les organisations de femmes belges, afin de les informer sur le IV^e programme d'action communautaire pour l'égalité des chances de l'Union européenne et plus particulièrement au sujet des possibilités de financement par l'Union européenne de certains projets.

— L'exemple le plus important d'une bonne collaboration est fourni par la préparation de la IV^e Conférence mondiale sur les femmes à Pékin.

Le comité Pékin, chargé de la préparation de la conférence, a réuni tous les pions en matière d'émancipation (tant les hommes et les femmes politiques que les ONG) et l'on a réfléchi ensemble. Ceci était unique et a suscité un nouvel enthousiasme. Les membres du comité Pékin siégeaient également dans les délégations officielles et se réunissaient trois fois par jour à Pékin. Les conseils nationaux des femmes et le Conseil pour l'Égalité des Chances siégeaient donc également dans la délégation officielle et avaient pour rôle d'assurer la liaison entre le Forum ONG et la conférence officielle.

Un grand nombre d'ONG ont eu la possibilité de participer à la Conférence grâce à une subvention de la ministre Smet aux conseils nationaux des femmes.

e) Conclusion

Toutes ces initiatives font apparaître la conviction du gouvernement belge quant à l'importance du rôle des organisations de femmes.

Les instruments offerts, toujours avec le respect nécessaire de l'autonomie des ONG fournissent une contribution précieuse à la politique de promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Depuis que le Centre Amazone est opérationnel, une collaboration intensive peut voir le jour et des voies peuvent être développées pour soutenir les campagnes d'information et de sensibilisation.

— Op 6 juni 1996 werd een studiedag georganiseerd voor alle Belgische vrouwenorganisaties, om hen te informeren over het IVe communautair actieprogramma van de Europese Commissie en meer bepaald over de mogelijkheden tot financiering door de Europese Commissie van bepaalde projecten.

— Het belangrijkste voorbeeld van goede samenwerking is geleverd bij de voorbereiding van de IVe Wereldconferentie van de vrouw te Peking.

Het Peking comité ter voorbereiding van de conferentie, heeft alle pionnen inzake emancipatie (zowel beleidsmensen als NGO's) samengebracht en men heeft samen nagedacht. Dit was uniek en heeft nieuw enthousiasme opgewekt. De leden van het Peking comité zaten ook in de officiële delegaties en vergaderden in Peking driemaal per dag. De nationale vrouwenraden en de Raad Gelijke Kansen zaten dus ook in de officiële delegatie en hadden de rol verbindingspersoon te zijn tussen het NGO-Forum en de officiële conferentie.

Een groot aantal NGO's heeft via een subsidie van minister Smet aan de nationale vrouwenraden de mogelijkheid gekregen deel te nemen aan de Conferentie. Bovendien werden er verschillende activiteiten georganiseerd om de boodschap van Peking verder uit te dragen.

e) Besluit

Uit al deze initiatieven blijkt de overtuiging van de Belgische regering omtrent het belang van de rol van de vrouwenorganisaties.

De aangeboden instrumenten, steeds met het nodige respect voor de autonomie van de NGO's, leveren een waardevolle bijdrage tot het beleid ter bevordering van de gelijke kansen tussen mannen en vrouwen. Vooral nu het centrum Amazone operationeel is kan een intensieve samenwerking ontstaan en kunnen kanalen worden ontwikkeld om informatie- en sensibiliseringscampagnes te ondersteunen.