



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

Distr. GENERALE

CEDAW/C/BEL/2
8 avril 1992

Original : FRANCAIS

Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes (CEDAW)

EXAMEN DES RAPPORTS PRESENTES PAR LES ETATS PARTIES
CONFORMEMENT A L'ARTICLE 18 DE LA CONVENTION

Deuxième rapport périodique des Etats parties

BELGIQUE*

* Pour le rapport initial soumis par le Gouvernement belge, voir CEDAW/C/5/Add.53; pour son examen par le Comité, voir CEDAW/C/SR.143 et CEDAW/C/SR.146, ainsi que les Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante-quatrième session, Supplément N° 38 (A/44/38), par. 266 à 312.

ARTICLE 1er

Aux fins de la présente Convention, l'expression "discrimination à l'égard des femmes" visé toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.

La Belgique est un pays aux longues traditions démocratiques qui en ont fait un état de droit doté d'une constitution depuis le 7 février 1831 consacrant la séparation et l'indépendance des pouvoirs législatifs, exécutifs et judiciaires.

Cette constitution stipule dans ses articles fondamentaux qu'il n'y a dans ce pays aucune distinction d'ordre, que tous les Belges sont égaux devant la loi (Const. art. 6) et que tous les pouvoirs émanent de la nation (Const. art. 25). La liberté individuelle des citoyens est garantie et la norme veut qu'il n'y ait aucune discrimination entre eux (Const. art. 6 bis et 7).

Parmi les libertés individuelles garanties, peuvent être relevées : l'accès à une justice indépendante (Const. art. 8 et 9), l'inviolabilité du domicile et la reconnaissance du droit à la propriété privée (Const. art. 10 et 12), la liberté de pensée et de culte (Const. art. 14 et 16), la liberté de l'enseignement, l'accès à ce dernier étant libre et gratuit (const. art. 17), liberté de la presse (Const. art. 18), le droit de s'associer, de manifester et d'adresser des pétitions (Const. art. 19 à 21), l'inviolabilité du secret du courrier (Const. art. 22) et le libre choix d'une langue véhiculaire parmi celles usitées dans le pays (Const. art. 23).

Ces libertés individuelles se sont vues confortées par l'instauration dans ce pays d'un régime quasi fédéral dans lequel nombre des libertés individuelles susdécrites ont été confiées à la gestion de régions ou communautés représentatives d'intérêts culturels ou linguistiques homogènes, dans un souci permanent du respect des minorités linguistiques, idéologiques et philosophiques (Const. art. 26 bis, 59 bis et ter, 107 ter et quater).

Au-delà de ces strictes normes internes, la Nation belge s'est réservé la possibilité de déléguer tout ou partie de ses pouvoirs à des Institutions de droit international public (Const. art. 25 bis).

La Belgique ne s'est pas privée de cette possibilité d'adhérer à ces Institutions (O.N.U., C.E.E.,...) et a ratifié nombre de conventions élaborées par elles, les rendant par là self-executing dans le pays.

Outre son adhésion à la Communauté économique européenne avec toutes les incidences qu'elle comporte, la Belgique a ainsi adjoint à son ordre juridique interne diverses normes internationales, dont :

- Déclaration universelle des Droits de l'Homme (M.B. 31 mars 1949);
- Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales (L. 13 mai 1955, M.B. 19 août 1955);
- Convention sur les Droits politiques de la femme (L. 19 mars 1964, M.B. 2 septembre 1964);
- Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale (L. 9 juillet 1975, M.B. 11 décembre 1975);
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (L. 11 mai 1983, M.B. 5 novembre 1985).

Ces seuls exemples indiquent à suffisance la volonté belge d'écartier toutes formes de discrimination dont celles comises à l'égard des femmes.

Mais la stricte et aveugle mise en oeuvre du principe d'une non-discrimination absolue entraîne ipso facto des dérèglements dommageables tant à la société initiatrice qu'aux personnes qu'elle est sensée établir dans des droits égaux.

Aussi, pour éviter cet écueil, les auteurs de la Constitution belge ont confié au législateur le soin d'encadrer certaines libertés individuelles (Const. art. 4, 6, 7, ...) et de déroger, en certaines circonstances, aux principes d'égalité et de non-discrimination.

Ces dérogations sont exceptionnelles et non arbitraires comme nous le verrons plus loin, toujours coulées en terme de loi après une très large concertation avec des interlocuteurs institutionnels ou non, tels :

- Commission du travail des femmes (A.R. 2 décembre 1974);
- Conseil de l'émancipation (A.R. 31 octobre 1986);
- Commissions pour l'égalisation des chances entre garçons et filles dans l'enseignement (A.R. 2 avril 1979 - A.R. 26 février 1980).

ARTICLE 2

Les Etats parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin, s'engagent à :

- a) inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, à assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective du dit principe;
- b) adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;
- c) instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire;
- d) s'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation;
- e) prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;
- f) prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes;
- g) abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.

La Belgique a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes le 10 juillet 1985. Elle est devenue partie à la Convention le 9 août 1985.

Au niveau national, la Convention a été approuvée par la loi du 11 mai 1983. Au niveau Communautaire, la Convention a été approuvée par décrets des Conseils des trois communautés du pays:

- décret du 30 mars 1983 pour la Communauté française
- décret du 5 mars 1985 pour la Communauté flamande
- décret du 25 juin 1985 pour la Communauté germanophone.

Lors de la ratification de la convention, la Belgique avait fait les deux réserves suivantes :

Article 7 :

L'application de l'article 7 n'affectera pas la validité des dispositions constitutionnelles, telles qu'elles sont prévues par l'article 60, réservant aux hommes l'exercice des pouvoirs royaux, et par l'article 58, réservant aux fils du Roi ou à leur défaut, aux princes belges de la branche de la famille royale appelée à régner, la fonction de sénateur de droit à l'âge de dix-huit ans et avec voix délibérative à l'âge de vingt-cinq ans.

Article 15, alinéas 2 et 3

L'application de l'article 15, alinéas 2 et 3, n'affectera pas la validité des dispositions temporaires prévues en faveur des époux mariés avant l'entrée en vigueur de la loi du 14 juillet 1976 concernant les droits et devoirs réciproques des conjoints et leurs régimes matrimoniaux et qui auront, conformément à la faculté qui leur en est laissée en vertu de cette loi, fait une déclaration de maintien intégral de leur régime matrimonial antérieur.

Mais, hormis ces réserves, en ratifiant la Convention, la Belgique s'est engagée à garantir aux femmes et aux hommes des droits égaux dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil, ou dans tout autre domaine, et à abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique constituant une discrimination directe ou indirecte à l'égard des femmes.

Néanmoins il faut signaler que la Belgique appliquait des dispositions générales de la Convention bien avant que n'intervienne la ratification et le droit interne en vigueur n'a pas eu besoin d'être beaucoup modifié depuis l'entrée en vigueur de ce texte. Ceci en raison même du système législatif belge qui donne la priorité à la loi internationale sur la loi nationale : en effet dans la plupart des domaines couverts par la Convention, de nombreux instruments internationaux, Conventions des Nations Unies, Conventions de l'Organisation Internationale du Travail, Conventions du Conseil de l'Europe, Directives de la Communauté économique européenne, avaient déjà presque totalement éliminé les discriminations à l'égard des femmes dans le pays.

Le principe de l'égalité de tous les Belges devant la loi a été inscrit, dès 1931 dans l'article 6 de la Constitution.

"Il n'y a dans l'Etat aucune distinction d'ordres. Les belges sont égaux devant la loi, seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers."

Ces dispositions ont été complétées le 24 décembre 1970 par l'article 6 bis qui dispose que :

"La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. A cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques."

Il ressort de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. 2.5.1973, Pas. 1973, I, 808) et du Conseil d'Etat (C.E., 15.3, 1974, R.A.C.E., 1974, p.p. 266 et 268) que ces dispositions constitutionnelles prohibent la discrimination fondée sur le sexe. C'est pour cette raison qu'en 1978, à l'occasion de la déclaration de révision de la Constitution, l'avis de la Commission de la Condition de la Femme auprès du Ministère des Affaires étrangères n'a pas été retenu. En effet, la Commission demandait une révision des articles 6 et 6 bis afin d'y mentionner expressément l'égalité entre les hommes et les femmes.

La demande fut rejetée à la suite d'une déclaration du Ministre de la Justice (séance du 14 novembre 1978) qui précisa :

"L'article 6 de la Constitution interdit toute discrimination entre les Belges et certainement entre les hommes et les femmes... L'article 6 bis, qui a été inséré dans la Constitution, rend superflu tout amendement."

La discrimination qui subsistait à l'égard des femmes de la famille royale belge, qui étaient exclues de l'exercice du pouvoir royal a été levée le 21 juin 1991 par l'adoption d'une loi modifiant l'article 60 de la Constitution. Le nouveau texte est libellé comme suit :

"Art. 60.- Les pouvoirs constitutionnels du Roi sont héréditaires dans la descendance directe, naturelle et légitime de S.M. Léopold, Georges, Chrétien, Frédéric de Saxe-Cobourg, par ordre de primogéniture."

La réserve faite par la Belgique à l'article 7 lors de la ratification de la Convention est donc devenue sans objet.

Comme il l'a été souligné précédemment, les traités ou conventions pris au sein d'institutions tels l'O.N.U. ou la C.E.E. et ratifiés par la Belgique sont self-executing dans ce pays et priment hiérarchiquement la norme interne.

Ont ainsi pris place dans l'ordre juridique interne :

Conventions élaborées au sein des Nations Unies ratifiées par la Belgique.

- Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (O.I.T. 1948);
- Convention sur l'abolition du travail forcé (O.I.T. 1957);
- Convention sur les droits politiques de la femme (1964);
- Pacte International relatif aux droits économiques sociaux et culturels (1983);
- Pacte International relatif aux droits civils et politiques (1983);
- Convention n°100 de l'O.I.T. sur l'égalité de rémunération (1953);
- Convention n°111 de l'O.I.T. concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (1978);

Convention du Conseil de l'Europe.

Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1955).

Réglementations de la Communauté économique européenne.

- Traité instituant la Communauté économique européenne signé à Rome le 25 mars 1957. (Art. 100 à 102, 117 à 122 et 235);
- Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins;
- Directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail;
- Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale;

- Directive 86/378/CEE du 24 juillet 1986 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale;
- Directive 86/613/CEE du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que la protection de la maternité;

La mise en conformité du droit belge avec ces normes internationales est un souci constant du législateur.

Il s'agit là d'une tâche complexe et ardue dont on ne peut dresser ici techniquement l'inventaire exhaustif. Toutefois

l'on peut affirmer qu'en conformité avec les dispositions du droit international et de sa propre constitution, la Belgique a supprimé toutes les discriminations subsistaient encore dans son ordre juridique interne.

Ainsi, nous verrons ultérieurement qu'hommes et femmes disposent de droits et obligations fondamentalement identiques en droit civil ou patrimonial, que le droit pénal ne connaît plus le délit d'adultère, que l'avortement a été partiellement dépenalisé et qu'enfin, les femmes jouissent "de jure" d'une quasi stricte égalité de chance ou de traitement en droit social.

Le respect de ces dispositions légales est assuré par nombre d'organismes de contrôle mis en place par des textes contraignants. Ainsi, la loi du 4 août 1978 (art. 141 à 152) prévoit toute une série de peines pour les employeurs qui enfreignent les dispositions de la loi comme peuvent et doivent le constater les Inspecteurs sociaux (Loi du 16 novembre 1972 concernant l'Inspection du travail modifiée en 1989).

De plus, en cas d'inaction des susnommés ou de tout autre organe belge, si la Commission des Communautés européennes estime que cet Etat est en infraction par rapport au droit communautaire, elle peut saisir elle-même la Cour de Justice.

Enfin, comme tout citoyen belge, et en l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, toute femme qui s'estime victime d'une discrimination se la jouissance de ses droits et libertés fondamentales dans les domaines civil, politique, économique ou social peut tenter une action en justice devant le tribunal compétent suivant le domaine dans lequel s'inscrit la discrimination. en application des articles 92 et 93 de la Constitution.

La loi du 4 août 1978 prévoit plus précisément dans son art. 130 que "sont nulles les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement tel qu'il est défini dans le Titre V de la Loi". Lorsque tous les recours auront été épuisés sur le plan interne, la personne concernée sera habilitée à introduire une action devant les juridictions européennes compétentes.

ARTICLE 3

Les Etats parties prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes.

Depuis des décennies la Belgique s'est souciée du sort des femmes et s'est en conséquence dotée de nombreux comités ou commissions auxquels est venu s'adjoindre un Secrétariat d'Etat à l'Emancipation sociale en 1985.

A. La Commission du Travail des Femmes

Créée en 1974 au Ministère de l'Emploi et du Travail. (Arrêté royal du 2 décembre 1974). Son terrain d'action s'étend à tout ce qui a trait directement ou indirectement au travail des femmes tant dans le secteur public que privé. La Commission du travail des femmes est composée de représentants des organisations de travailleurs, de représentants des organisations d'employeurs, de représentants des départements ministériels concernés et d'experts.

Elle émet des avis soit de sa propre initiative, soit sur demande du Ministre de l'Emploi et du Travail, soit sur demande du Conseil national du Travail. Elle propose des mesures légales ou réglementaires nécessaires à l'application des avis qu'elle émet. Elle rassemble des renseignements, réalise des études, informe et sensibilise l'opinion publique, organise des journées d'études et fait des brochures. Elle joue le rôle de service spécialisé ouvert au public pour tout ce qui concerne le travail des femmes. Son action a abouti à des modifications importantes de la législation belge.

Mais, elle ne peut que donner des avis à la juridiction compétente sur les litiges relatifs à l'application de la loi sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Elle n'a aucune compétence de surveillance. Elle se limite dans ce cas à signaler les cas d'infraction portés à sa connaissance par le Service de l'Inspection des lois sociales, sans plus.

Les quelques avis repris ci-dessous à titre indicatif ont eu et ont un impact considérable sur la problématique belge de l'égalité entre hommes et femmes :

AVIS N°54 du 4 décembre 1989 du Bureau de la Commission du Travail des Femmes relatif à l'arrêté royal n°442 du 14 août 1986 traitant de "l'incidence de certaines positions administratives sur les pensions des agents des services publics".

AVIS N°53 du 4 octobre 1989 du Bureau de la Commission du Travail des Femmes, relatif à l'instauration d'une "assurance-maternité".

AVIS N°52 du 3 avril 1989 relatif aux possibilités d'accueil pour les enfants de 0 à 12 ans.

AVIS N°51/2 du 28 août 1989 du Bureau de la Commission du Travail des Femmes relatif à l'emploi des femmes (Formation et placement).

AVIS N°51/1 du 5 décembre 1988 du Bureau de la Commission du Travail des Femmes relatif à l'emploi des femmes (soutien aux actions positives), entériné le 16 janvier 1989 par la Commission du Travail des Femmes.

AVIS N°50 du 16 janvier 1989 de la Commission du Travail des Femmes relatif à l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une profession indépendante.

AVIS N°49 du 16 janvier 1989 de la Commission du Travail des Femmes relatif au harcèlement sexuel sur les lieux de travail.

B. La Commission Néerlandophone et la Commission Francophone pour l'égalisation des chances entre les garçons et les filles dans l'enseignement.

Créées en 1979 au Ministère de l'Education francophone et en 1980 au Ministère de l'Education néerlandophone, leur rôle est de veiller à la co-éducation, au changement des mentalités, à la diversification des choix professionnels et au recyclage des enseignants. Les travaux de ces commissions ont été multiples et intéressants. Comme pour les autres commissions, certains de leurs avis sont restés lettre morte, d'autres ont abouti à un résultat.

La Commission francophone

Créée en 1979. Son mandat a été précisé par l'Arrêté Royal du 2 avril 1979 (M.B. 21.9.79). La Commission a pour mission, soit de sa propre initiative, soit à la demande du Ministre de l'Education :

- de donner des avis, de faire des études ou de proposer des mesures légales ou réglementaires en toute matière concernant directement ou indirectement la préparation à une vie professionnelle offrant des chances égales aux garçons et aux filles;
- de procéder à la réflexion et à la discussion et de donner des avis concernant les différents moyens pédagogiques, mixité, coéducation, etc. - à mettre en oeuvre pour éduquer à une relation harmonieuse garçon--fille et homme-femme dans la vie scolaire, familiale, sociale, économique, culturelle et politique.

La Commission néerlandophone

Créée en 1980. Son mandat a été précisé par l'Arrêté Royal du 15 février 1980 (M.B. 26.2.80). Elle n'a été installée que le 14 juillet 1982. Cette Commission a pour mission, soit de sa propre initiative, soit à la demande du Ministre de l'Education :

- de donner des avis, de faire des études ou de proposer des mesures légales ou réglementaires en toute matière concernant directement ou indirectement l'égalisation des chances des garçons et des filles dans toute orientation d'études et à tous les niveaux de l'enseignement;
- de procéder à des recherches et de donner des avis concernant les différents moyens pédagogiques tels que la mixité et la coéducation à mettre en oeuvre pour éduquer à une relation harmonieuse garçon-fille et homme-femme dans la vie scolaire, familiale, sociale, économique, culturelle et politique;
- de formuler des éléments de programme à insérer dans la formation et dans le recyclage des enseignants;
- de proposer des mesures permettant d'adapter les activités des centres P.M.S. et des offices d'orientation scolaire et professionnelle.

La Commission néerlandophone a émis récemment les avis suivants :

- Année scolaire 1987-1988

Avis XXI : Dossier pédagogique pour les formations dans l'enseignement supérieur pédagogique : "Stimuler de manière égale les filles et les garçons dans l'enseignement".

Avis XXII : La mise au travail des filles dans le système de formation en alternance.

Avis XXIII : Projet de formation Continue : Dossier pédagogique pour les formations des institut(eurs)rices maternel(le)s, institut(eurs)rices, et régent(e)s.

- Année scolaire 1988-1989

Avis XXIV : Utilisation du critère du sexe pour l'attribution de la fonction de professeur d'éducation physique.

C. Le Conseil de l'Emancipation

Le Conseil de l'Emancipation est un organe consultatif créé le 31 octobre 1986 par arrêté royal. Le Conseil est pluraliste et compte vingt-trois organisations féminines francophones et néerlandophones et une germanophone. Il est chargé d'émettre des avis et de proposer des mesures au Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale, sur toutes les matières directement ou indirectement liées à l'émancipation sociale des femmes. Il répond ainsi aux demandes du Secrétariat d'Etat et remplit également la fonction de signal d'alarme par lequel les femmes peuvent exprimer leurs exigences et leurs attentes vis-à-vis du monde politique.

Au cours de ses quatre années d'existence, le Conseil de l'Emancipation a émis huit avis, qui tous, tendent à promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes. Ils traitent de sujets très divers comme l'uniformisation de l'âge de la pension des hommes et des femmes, la réforme de la fiscalité, ou encore les mesures en faveur des jeunes chômeurs de longue durée (70 % de femmes). Plus récemment, le Conseil a émis un avis sur le genre des dénominations des professions et des fonctions.

L'application des directives européennes relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes a fait l'objet d'un examen particulier.

Le Conseil s'est ainsi attaché à inventorier les lacunes et les problèmes et à analyser l'attitude de la Belgique à l'égard de ces directives.

Des avis ont été formulés sur les points suivants :

- Avis 8 : sur les mesures préventives positives.
- Avis 7 : sur l'examen de la modification éventuelle des articles 348 à 353 du Code pénal relatifs à l'avortement.
- Avis 6 : sur l'application des directives européennes relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes.
- Avis 5 : sur le genre des dénominations des professions et des fonctions.
- Avis 4 : sur les mesures à prendre à l'égard des jeunes chômeurs de longue durée ayant droit à une allocation d'attente.
- Avis 3 : sur la réforme de la fiscalité.
- Avis 2 : sur l'uniformisation de l'âge de la pension des hommes et des femmes.

D. Comité d'avis "Emancipation sociale" à la Chambre des Représentants

Créé en juin 1986, il a une compétence d'avis sur tous les problèmes ayant trait directement ou indirectement à l'émancipation. Jusqu'à présent, il a travaillé en collaboration avec le Ministre de l'Emploi, le Ministre des Pensions et le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale ainsi qu'avec la Présidente de la Commission "Femmes" du Parlement Européen.

Des avis les plus récents ont porté sur les points suivants :

- les prestations familiales garanties aux indépendants;
- l'âge d'admission des femmes à la pension;
- le projet de loi visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis; la
- le travail des femmes et flexibilité de l'emploi.

E. Le Comité Ministériel pour le statut de la femme

Créé par l'Arrêté Royal du 18 novembre 1980.

La création de ce Comité Ministériel constitue la seconde étape de l'action menée par les femmes belges. Il s'agit d'un progrès considérable puisque le Comité Ministériel pour le Statut de la Femme possède un pouvoir de décision.

Il a pour mission de se prononcer sur "les problèmes qui concernent la situation de la femme dans la société et plus particulièrement sur les mesures qui doivent être prises pour assurer le traitement égal de l'homme et de la femme".

Il est présidé par le Premier Ministre.

F. La Commission du Travail Familial.

Créée en 1985 auprès du Ministère de la Prévoyance sociale par la loi du 2 août 1985.

L'exécution de la loi du 2 août 1985 portant création d'une commission du travail familial a été confiée au Secrétaire d'Etat à l'Environnement et à l'Emancipation sociale. La commission a été installée le 26 mars 1986.

La Commission du travail familial est chargée, soit d'initiative, soit à la demande du Ministre de la Prévoyance sociale ou des Ministres concernés, d'émettre des avis, d'effectuer des enquêtes, ou encore de proposer des mesures législatives ou réglementaires en toute matière ayant trait directement ou indirectement au travail familial.

Elle a également pour mission de donner des avis au Conseil supérieur de la Famille de la Communauté française ou de la Communauté flamande, ainsi qu'au Conseil national du Travail lorsque ceux-ci en font la demande. Pour l'accomplissement de sa tâche, la Commission peut prendre toute information utile et faire appel à des experts autres que ses membres.

G. La Commission Consultative en matière de litiges relatifs à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les services publics.

Créée en 1984 au Ministère de la Fonction publique. (Arrêté Royal du 2 mars 1984). La Commission a pour mission de donner à la juridiction compétente, lorsque cette dernière le demande, des avis sur l'application dans les services publics des dispositions du Titre V de la loi du 4 août 1978 relatif à l'égalité de traitement.

Elle peut recueillir toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission et recourir, le cas échéant, à des experts qui ne sont pas membres de la Commission.

Elle a en outre pour mission, soit de sa propre initiative, soit à la demande du ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions, afin de prévenir tout litige, de donner des avis, de faire des études ou de proposer des mesures légales ou réglementaires en toute matière concernant directement ou indirectement l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les services publics.

H. Le Secrétariat d'Etat à l'Emancipation sociale.

C'est en 1985 qu'un membre du Gouvernement a été chargé, pour la première fois, de mener une politique spécifique d'émancipation sociale de la femme. Cette initiative a été prolongée sous le Gouvernement actuel. Comme le stipule l'arrêté royal du 22 septembre 1988, le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale est tout spécialement chargé, de prendre des initiatives axées sur la garantie de l'égalité des chances des hommes et des femmes et de coordonner la politique dans le domaine de l'émancipation sociale. Depuis sa création la politique d'émancipation est axée sur deux créneaux : d'une part le niveau structurel, d'autre part le contenu.

1) Mesures structurelles

L'efficacité d'une politique d'émancipation est largement déterminée par la mesure dans laquelle elle est étayée par des instruments politiques efficaces. De nombreux efforts ont été consentis à cet effet au cours des années écoulées.

1.1. Budget et administration

Dès le début, l'émancipation de la femme a été dotée d'un budget et d'une administration propres. C'est ainsi que le budget a été progressivement majoré de 12,5 millions en 1986 à 25,6 millions en 1987, 33 millions en 1988, 65 millions en 1989 et 71,5 millions en 1990.

Un cadre temporaire comprenant dix membres du personnel est chargé de l'appui logistique depuis le 1er septembre 1987. Il a récemment été décidé d'étendre le cadre et de le compléter par cinq agents contractuels.

1.2. Conseil de l'émancipation

Pour rappel, le Conseil de l'émancipation a été créé par arrêté royal du 31 octobre 1986. A l'heure actuelle, ce Conseil a émis 8 avis, notamment sur l'uniformisation de l'âge de la pension pour les hommes et les femmes, le genre des dénominations de professions et de fonctions, les mesures positives visant à éviter les grossesses indésirées.

Afin d'améliorer le fonctionnement du Conseil de l'émancipation, un montant de 1,5 million est inscrit au budget de 1990. De plus, un arrêté royal a été mis au point et sera promulgué bientôt, aux termes duquel une indemnité sera accordée aux membres pour couvrir leurs frais de déplacement et de représentation.

1.3. Octroi de subventions aux projets concernant l'émancipation de la femme

Un arrêté royal a été promulgué le 27.10.1987 qui permet d'accorder des subventions à des projets novateurs qui se situent dans le domaine de l'émancipation sociale de la femme.

Un guide des subventions a été publié afin de faciliter la tâche des auteurs de projets et de leur faire connaître les formalités administratives. Plus de 80 demandes de subsides ont été introduites au cours des quatre années écoulées, dont 66 ont fait l'objet d'une décision positive.

2) Contenu de la politique

La politique d'émancipation de la femme est axée sur trois axes prioritaires:

- la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des enfants;
- l'intégration des femmes dans la vie socio-économique;
- la participation des femmes à la prise de décision.

Ces axes seront examinés plus en détail lors de l'examen des articles subséquents.

I. Communauté française : Service pour la promotion sociale et culturelle des femmes.

Ce service créé au sein de l'Administration de la Communauté française, est compétent pour toutes les matières concernant les femmes et ne relevant pas d'une autorité nationale. Ses initiatives se situent essentiellement dans les domaines de l'information, de la coordination et de la concertation au niveau de la Communauté française.

J. Communauté et Région flamande : Vlaams Overleg Commissie Vrouwen (Commission de Concertation - femmes de la Région flamande).

La création de cette Commission est une initiative récente (9 nov. 1990) du Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (Conseil Economique et Social de la Région flamande).. Cette Commission consultative ^{est} compétente pour émettre des avis sur toute matière concernant la situation économique et sociale des femmes dans la Région flamande ; elle a de plus une compétence générale d'information, d'étude et de recommandation pour ces mêmes matières.

K. Communauté germanophone.

Aucune structure spéciale n'a été mise en place dans la Communauté Germanophone concernant la condition féminine. Cette matière fait cependant l'objet des préoccupations du Ministre Communautaire des Affaires sociales. Une étude a été réalisée sur la situation socio-économique des femmes de cette Communauté : âge - emploi - chômage

L. Divers.

A côté des organismes officiels dont il a été question ci dessus,, la problématique de l'égalité hommes-femmes est abordée par de nombreux mouvements qui sont très actifs dans divers domaines et secteurs.

Comme il est impossible d'en dresser une liste exhaustive on se limitera à énumérer ceux qui composent le Conseil de l'Emancipation susmentionné :

- C.M.B.V.
Christelijke Beweging voor Vrouwen uit de Middengroepen
(Mouvement Chrétien des Femmes des Milieux Indépendants)
- S.V.V.
De Socialistische Vooruitziende Vrouwen
(Femmes Prévoyantes Socialistes)
- F.V.V.
Federatie van Vlaamse Vrouwengroepen
(Fédération des Groupements de Femmes Flamands)
- V.K.A.J.
Vrouwelijke Kristelijke Arbeiders Jeugd
(Jeunesse Ouvrière Féminine Chrétienne)

- K.V.L.V.
Katholiek Vormingswerk van Landelijke Vrouwen
(Service de Formation des Femmes Chrétiennes Rurales)
- V.O.K.
Vrouwen Overleg Komitee
(Comité de Liaison des Femmes)
- K.A.V.
Kristelijke Arbeiders Vrouwengilde
(Ligue Ouvrière Féminine Chrétienne)
- A.C.I.
Action Catholique des Milieux Indépendants
- L.V.
Liberale Vrouwen
- A.A.F.
Alliance Agricole Féminine
- C.L.F.
Comité de Liaison des Femmes
- A.C.V.
Algemeen Christelijk Vakverbond
(Confédération des Syndicats Chrétiens)
- C.N.F.B.
Conseil National des Femmes Belges
- A.B.V.V.
Algemeen Belgisch Vakverbond
(Fédération Générale des Travailleurs de Belgique)
- F.P.S.
Femmes Prévoyantes Socialistes
- F.G.T.B.
Fédération Générale des Travailleurs de Belgique
- V.F.
Vie Féminine
- C.O.V.I.F.
Coordination : groupe contre les violences faites aux
femmes
- A.C.L.V.B.
Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België
(Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique)
- C.S.C.
Confédération des Syndicats Chrétiens

- V.O.G.O.V.
Vlaams Overleg Geweld op Vrouwen
(Coordination flamande contre les violences faites aux femmes)
- N.V.R.
Nationale Vrouwen Raad
(Conseil National des Femmes)
- Nationalen Frauenrad Belgiens
(Conseil National des Femmes Belges)
- A.S.C.F.L.F.
Association Socio-Culturelle des Femmes Libérales
Francophones

Leur action, surtout lorsqu'il s'agit de projets novateurs, est soutenue, ainsi qu'il a été dit plus haut, par une politique de subventions octroyées selon des critères précis dans le cadre de l'Arrêté Royal du 27 octobre 1987.

ARTICLE 4

1. L'adoption par les Etats parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints.

2. L'adoption par les Etats parties de mesures spéciales, y compris de mesures prévues dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire.

Depuis la mise en place du Secrétariat d'Etat à l'Emancipation sociale, celui-ci a mené une politique intensive d'actions positives.

L'action positive est un instrument politique au niveau de l'organisation du travail (par exemple au niveau d'une entreprise, d'un service public) par lequel des mesures sont programmées, exécutées et contrôlées dans le but d'éliminer les inégalités de fait qui entravent les chances des femmes.

L'action positive n'est donc pas un phénomène marginal et isolé, mais un élément important d'une politique globale du personnel.

Une telle politique est souhaitable, non seulement en raison de l'application du principe de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes, mais aussi pour des motifs d'efficacité socio-économique.

Sur le plan socio-économique, une politique d'action positive peut jouer un rôle régulateur.

De plus, les actions positives se justifient également du point de vue socio-économique, dans l'optique de l'organisation du travail elle-même. Les actions positives offrent bien des avantages, comme par exemple : pallier le manque de personnel qualifié, découvrir les talents cachés, stimuler l'efficacité et augmenter la productivité, optimiser la motivation, améliorer le climat de travail, donner une image positive à l'entreprise, etc.

Dès le début il a été décidé de développer une stratégie générale offrant une place aussi grande que possible aux actions positives. A cet effet, les initiatives suivantes ont été prises.

En vue de la mise au point d'un cadre juridique et en exécution de l'article 119 de la loi de réorientation économique du 4 août 1978, le Ministre de l'Emploi et du Travail et le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale ont pris le 14 juillet 1987, un arrêté royal portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé.

Des actions positives peuvent être menées, sur une base volontaire, dans le secteur privé sur la base de cet arrêté.

Afin de mettre au point une méthode concrète permettant de mener ces actions positives, le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale a décidé en 1986, de lancer un projet-pilote bénéficiant de l'encadrement scientifique d'une institution universitaire.

Ce projet-pilote a été mené à la Régie des Télégraphes et des Téléphones, en collaboration avec le Secrétaire d'Etat aux P.T.T. de l'époque; le Hoger Instituut voor de Arbeid (Institut Supérieur du Travail) a assuré l'accompagnement scientifique du projet.

Le projet-pilote a été à la base du "Guide des Actions Positives dans les entreprises".

Afin d'amener les entreprises privées à intégrer les actions positives dans leur politique du personnel, le "Guide des Actions Positives dans les entreprises" a été envoyé, dans une première phase, en avril 1988 à toutes les entreprises occupant plus de 100 travailleurs, avec la demande de l'utiliser effectivement.

Ensuite il fut décidé de conclure des conventions avec les entreprises; ces entreprises s'engagent à mettre au point et à exécuter un plan d'égalité des chances selon la méthode proposée dans le guide et, en contrepartie, le Secrétaire d'Etat met gratuitement à leur disposition des spécialistes en matière d'actions positives.

Afin d'amener les entreprises à conclure ce type de convention, une campagne de sensibilisation a été menée fin 1988 sous le slogan : "L'homme dont votre entreprise a besoin est peut-être déjà là"; des collaborateurs du Secrétariat d'Etat à l'Emancipation sociale ont pris contact avec les chefs d'entreprise et les directeurs du personnel.

Le résultat de cette approche est qu'à l'heure actuelle, des conventions ont été conclues avec 40 entreprises privées.

Ces entreprises privées se situent dans des secteurs variés : informatique, chimique, électronique, hotellerie, métallurgie automobile, transports, banques et assurances, textile, papier, secteur graphique, pharmaceutique, de la construction, de l'électricité, de la parfumerie, du tourisme, etc.

Pour ce qui est de la mise en oeuvre pratique dans les entreprises privées, la mise à disposition d'experts chargés de l'accompagnement est une nécessité absolue dans la première phase d'une politique d'actions positives.

Le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale fait appel, à cet effet, à des Instituts de Management renommés.

Une étape importante dans la réalisation des actions positives, est l'exécution d'une analyse de l'entreprise et la rédaction d'un rapport analytique.

Pour la plupart des entreprises, l'analyse de leur politique du personnel sous l'angle de la comparaison hommes/femmes est une tâche ardue.

Les experts mis à leur disposition se heurtent souvent à un obstacle important : les entreprises ne disposent pas des données demandées ventilées selon le sexe.

Le premier résultat de la politique d'actions positives est d'affiner les données informatisées existantes, en ce sens les données concernant le personnel sont scindées selon le sexe.

Sur la base du rapport analytique, un premier plan d'actions positives est dressé en collaboration avec l'entreprise; ce premier plan est, en fait, une énumération des projets concrets qui peuvent être réalisés.

A l'heure actuelle, toutes les entreprises engagées dans ce processus disposent du rapport analytique et de leur plan d'action.

Les différents projets peuvent être classés dans une ou plusieurs des rubriques suivantes :

- a) Donner des chances égales aux femmes lors du recrutement : sensibiliser les responsables de la sélection, adapter les annonces, agir au niveau de l'image de l'entreprise.

- b) Optimalisation de l'accès des femmes aux fonctions où elles sont sous-représentées comme :
 - les fonctions commerciales , ou les fonctions non administratives;
 - les fonctions dans les sections non traditionnelles : engineering, production;
 - les fonctions dirigeantes.
- c) Formation des femmes dans les professions non-traditionnelles dans lesquelles une pénurie de main-d'oeuvre est constatée, comme par exemple, soudeurs, électriciens, ajusteurs, opérateurs de machines, imprimeurs, etc.
- d) Sensibilisation et information du personnel (à tous les niveaux) afin d'arriver à une intégration de la politique de l'égalité des chances.

La Belgique s'est dotée depuis de nombreuses années de structures permanentes de concertation sociale entre représentants des travailleurs et des employeurs.

Ces partenaires sociaux ont été encouragés par le Ministre de l'Emploi et du Travail à faire des actions positives une composante à part entière des négociations sociales.

L'accord interprofessionnel 1989-1990 évoquait pour la première fois les actions positives. Cet accord prévoyait la création d'une cellule d'accompagnement des actions positives au sein du Service des relations collectives du travail, relevant du Ministre de l'Emploi et du Travail.

Depuis lors, les actions positives figurent dans les conventions collectives conclues dans une douzaine de comités paritaires relevant de secteurs professionnels divers.

Actuellement, un projet d'"Ecole de formation aux Actions Positives" est en train de se formaliser. Elle sera créée en partenariat avec les représentants des employeurs et des travailleurs et en collaboration avec des institutions scientifiques. L'objectif premier est de communiquer au plus grand nombre d'entreprises, le know-how acquis dans les projets-pilotes.

Dans un premier temps, afin d'encourager les services publics à mener, à leur tour, des actions positives, le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale a conclu avec un certain nombre de grandes entreprises publiques comme la R.T.T., la B.R.T. et la Province de Limbourg, des conventions comparables à celles signées avec le secteur public, et ce en attendant la promulgation d'un arrêté royal.

(Radio, télévision de langue néerlandaise)
 A la B.R.T., les actions positives ont un double objectif : d'une part mettre en place des possibilités d'emploi égales pour les femmes, et d'autre part exercer une influence sur l'image sociale de la femme.

Dans le contexte de l'amélioration de l'image de la femme dans les médias, une brochure "Zeg niet te gauw, d'r is geen vrouw" a été publiée récemment. Cette brochure reprend les coordonnées d'une liste de 428 femmes spécialisées dans l'un ou l'autre domaine.

L'objectif de cette publication est de profiler plus nettement les femmes à la radio et à la télévision, mais aussi dans la presse écrite.

En second lieu, cette publication veut faire connaître ces femmes et leurs compétences à tous les mouvements et organisations qui cherchent un expert dans un domaine quelconque.

Ultérieurement, du fait que les pouvoirs publics doivent remplir une fonction d'exemple en la matière, il est apparu qu'il fallait faire des actions positives une tâche obligatoire pour ces mêmes services publics.

A l'initiative du Secrétaire d'Etat, l'arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de promouvoir l'égalité des chances pour les hommes et les femmes dans les services publics a été publié au Moniteur Belge du 8 mars.

Cet arrêté est applicable :

- 1° aux administrations et autres services de l'Etat, y compris les services qui assistent le pouvoir judiciaire, et, par voie de conséquence, aux services des Exécutifs des Communautés et des Régions;
- 2° aux organismes d'intérêt public soumis à l'autorité, au pouvoir de contrôle ou de tutelle de l'Etat;
- 3° aux provinces, aux communes et à tous autres organismes provinciaux ou locaux visés aux articles 108, 108bis et 108ter de la Constitution;
- 4° aux établissements publics subordonnés aux communes.

Un plan d'égalité des chances doit être établi dans chaque service public et doit comporter au moins :

- 1° une description des situations qu'il convient de corriger;
- 2° une description des objectifs à atteindre en fonction de la situation comparée des hommes et des femmes dans le service public;
- 3° une description des actions positives envisagées;

- 4° la date d'entrée en vigueur du plan;
- 5° la durée du plan et les délais fixés pour la réalisation des étapes intermédiaires;
- 6° l'indication du ou des responsables de l'exécution des actions positives inscrites dans le plan;
- 7° les modalités relatives à l'évaluation périodique et finale des actions positives ainsi qu'au contrôle de leur mise en oeuvre au sein du service public de même que les corrections éventuelles à y apporter.

Chaque étape du plan d'égalité ne peut être franchie qu'avec l'accompagnement de commissions ad hoc créées à cet effet et habilitées à agir au plus haut niveau de la hiérarchie, l'accompagnement général de tous les plans étant réalisé par une Commission ministérielle.

Contrairement au secteur privé, pour lequel l'arrêté royal du 14 juillet 1987 permettait de mener les actions positives sur une base volontaire, cet arrêté royal prévoit pour les services publics l'obligation de mener des actions positives suivant une méthode et un calendrier précis.

Les pouvoirs publics sont l'un des plus grands employeurs du pays et peuvent par conséquent jouer une importante fonction d'exemple en matière d'actions positives, car en dépit de toute la bonne volonté et de l'appui légal, la position de la femme dans les services publics reste plus faible que celle des hommes.

Afin de préciser l'arrêté royal, le Secrétaire d'Etat a diffusé une brochure "Actions Positives dans les services publics".

Faisant suite à l'arrêté royal, le Secrétaire d'Etat a décidé de prendre des initiatives visant à appuyer l'action des fonctionnaires chargés de mener les actions positives, et ceci à chaque étape importante pour la mise au point et l'exécution du plan d'égalité des chances.

Dans ce but, le Secrétaire d'Etat a envoyé dans une première phase, une fiche à tous les services publics en leur demandant de mentionner le nom du fonctionnaire désigné pour mener les actions positives. 70 % environ des services publics ont complété la fiche et l'ont renvoyée au Cabinet.

Des réunions de travail ont été organisées à l'intention de ces fonctionnaires dans le courant des mois de mai et de juin. Au cours de ces réunions, et outre un commentaire général sur les actions positives dans les services publics, une attention spécifique a été accordée à la mise au point du rapport analytique.

A cet effet, deux modèles de rapport analytique ont été élaborés et mis à disposition, un pour les ministères et organismes d'intérêt public et un pour les communes et les C.P.A.S. (Centres Publics d'Aide Sociale).

Etant donné que les communes constituent un groupe important, des experts sont mis à leur disposition par le Secrétaire d'Etat à l' Emancipation Sociale en collaboration avec les Provinces.

Il convient de noter que la région flamande a introduit un recours en annulation de cet Arrêté royal devant le Conseil d'Etat, la plus haute juridiction administrative du pays, aux motifs que le Secrétariat d'Etat avait en l'espèce outrepassé ses compétences, ce recours n'a toujours pas été tranché.

ARTICLE 5

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour :

- a) modifier les schémas et modèles de comportement socio-culturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes.
- b) faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.

à l' Emancipation sociale

- A. Le Secrétaire d'Etat [✓]mène avec détermination la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des enfants.

Etant donné que les femmes sont encore souvent victimes de harcèlement sexuel sur le lieu du travail, d'attentats à la pudeur, de viols, de mauvais traitements et d'abus sexuel intrafamilial, le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale a fait de cette matière, un des trois piliers de sa politique d'émancipation.

Il faut dire qu'il ne s'agit pas seulement d'une souffrance humaine intolérable, mais aussi de faits délictueux et que, de plus, la violence et la violence sexuelle, de même que l'angoisse qui l'accompagne, restreignent très fortement la liberté de ces femmes.

La violence et la violence sexuelle à l'égard des femmes sont en effet liées à la position sociale de celles-ci. Les violences physiques et sexuelles sont des manières d'exprimer les différences de pouvoir entre les hommes et les femmes ou une façon de confirmer ces différences.

Les objectifs généraux de la lutte contre la violence contre la femme et les enfants sont concrétisés dans un certain nombre de buts plus spécifiques :

- rendre visible la problématique de la violence et de la violence sexuelle à l'égard des femmes et des enfants;

- rompre le tabou qui entoure toujours la violence sexuelle dans notre société;
- accroître la connaissance et l'expertise des intervenants dans le domaine de l'accueil et de la guidance des victimes de violence sexuelle;
- prévenir et dépister à un stade précoce, la violence et la violence sexuelle à l'égard des femmes et des enfants;
- améliorer la position juridique des victimes de violence sexuelle;
- améliorer l'accueil des victimes de violence par la police et la gendarmerie;
- mettre au point des liens de collaboration sur le plan régional en ce qui concerne le premier accueil et la guidance des victimes de violence sexuelle.

Etant donné que la Belgique ne disposait pas de données chiffrées sur la violence à l'égard des femmes, le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale a fait réaliser une enquête auprès de la population afin de connaître, sur des bases scientifiquement fondées, la proportion de femmes qui, en Belgique, étaient victimes de différentes formes de violences ; afin de savoir quels en étaient les auteurs, et surtout d'en mesurer les effets sur la vie des femmes.

Plus ou moins 1000 femmes ont été interviewées dans le cadre de cette enquête et il est notamment apparu qu'une femme sur huit avait vécu une forme moyennement grave ou très grave de violence sexuelle. Pour la violence physique, le résultat était de une sur six.

Afin de rompre le tabou entourant la problématique de la violence, le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale a lancé deux campagnes de sensibilisation.

La campagne "Sex-Collègue ? Ex-Collègue." a eu pour but de faire connaître la problématique du harcèlement sexuel sur le lieu du travail.

Cette campagne s'est basée sur une enquête nationale auprès de la population, réalisée à la demande de la Commission du Travail des Femmes et qui a révélé que 41 % des femmes interrogées et 21 % des hommes interrogés connaissent des situations de harcèlement sexuel dans leur milieu de travail. Au total, 40.000 brochures destinées aux travailleurs, 23.000 dossiers et 33.000 affiches de même que 35.000 autocollants ont été diffusés.

Faisant suite à cette campagne, le Ministre de l'Emploi et du Travail et le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale ont adressé le 19 juillet 89 une demande d'avis au Conseil national du Travail, en lui demandant qu'une concertation entre travailleurs et employeurs aboutisse à des mesures préventives en vue de lutter contre le harcèlement sexuel.

Cet avis a conclu finalement en 1990 à la non-nécessité de légiférer en matière de lutte contre le harcèlement sexuel ; le Conseil National du Travail estimant que l'arsenal législatif belge est suffisant pour permettre à une personne qui s'estime lésée dans ce domaine, de porter plainte.

Le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation Sociale a pris alors l'initiative de rédiger un avant-projet d'arrêté royal qui prévoit l'obligation pour les entreprises : de stipuler dans leur règlement de travail que le harcèlement sexuel n'est pas toléré dans l'entreprise, de mettre au point une procédure de plainte, de désigner une personne de confiance et de prévoir des sanctions pour les contrevenants.

La campagne "Violence Voulué" a été menée un an plus tard et a eu pour but de rompre le tabou entourant la violence et la violence sexuelle à l'égard des femmes,

Sur la base des textes mis au point par le groupe de travail "Femme et Sécurité" créé en 1986 par le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale une brochure d'information générale sur la violence, une brochure "Première aide à apporter aux victimes de violence" et un dossier "Intervention de police" ont été réalisés. Plus de 100.000 exemplaires des deux brochures, 10.000 dossiers "Intervention de police" et environ 5.000 affiches ont été diffusés et, à ce jour, la demande reste très importante.

D'autre part, plusieurs initiatives ont été prises dans le domaine de la formation et de l'information des intervenants, notamment les recherches concernant l'aide en cas d'abus sexuel intrafamilial d'enfants.

Sur la base des activités du groupe de travail national "abus sexuel intrafamilial d'enfants" créé par la suite, un dossier d'information "Première aide à apporter en cas d'abus sexuel intrafamilial d'enfants" a été constitué. Quelque 20.000 exemplaires ont été diffusés à ce jour.

Des films vidéos concernant la problématique de la violence et de la violence sexuelle ont ensuite été mis gratuitement à la disposition des cours de formation.

Des projets dont le but était de mettre au point une approche spécifique de l'aide aux victimes de violences sexuelles ont été subsidiés.

D'autre part, des initiatives ont été prises en vue d'améliorer l'accueil des victimes de violences sexuelles par la police et la gendarmerie, ainsi :

- le groupe de travail "Femme et Sécurité" a réalisé le dossier "Intervention de police";
- un certain nombre d'heures de formation de la gendarmerie et de la police sont consacrées à la problématique de la violence sexuelle et à l'accueil des victimes;
- des journées d'étude destinées aux responsables de la formation de la gendarmerie et de la police ont été organisées et consacrées au thème "Violence sexuelle";
- lors de la mise au point du Set Agression Sexuelle, des directives ont été mises au point pour les policiers afin de leur permettre d'offrir aux victimes un accueil plus positif.

En outre, un important projet de prévention visant les jeunes victimes a été mis au point.

Le film vidéo "Dis-le !" de même que la brochure d'accompagnement pour les enseignants sont mis à la disposition de toutes les écoles primaires de Belgique.

Cette vidéo a pour but d'apprendre aux enfants qu'ils ne doivent pas accepter la violence de la part des adultes et de leurs congénères, qu'il est important d'apprendre à exprimer les sentiments qu'ils ressentent à l'égard de la manière dont ils sont traités physiquement.

Une guidance pour les écoles accompagne cette vidéo. 714 vidéos et brochures ont déjà été diffusées en Flandre. Une évaluation révèle que 93 % des enseignants apprécient positivement cette initiative.

Une enquête nationale a été réalisée au sujet de la situation géographique des partenaires de l'accueil et de la guidance des femmes et des enfants victimes de violences. Quelque 1.113 partenaires ont été répertoriés pour l'ensemble du pays. Des liens de collaboration seront bientôt établis sur la base de cette enquête afin de coordonner l'aide aux femmes et aux enfants victimes de violences.

Afin de préparer la création de groupes de coopération dans le domaine de la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des enfants, le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale a chargé le PROF. Dr. F. LAMMERTIJN du Département Sociologie de la K.U.-Leuven d'une recherche concernant la situation géographique des partenaires dans l'accueil et la guidance des femmes et des enfants victimes de violences.

Les listes d'adresses rassemblées par province dans le contexte de cette recherche, sont actuellement distribuées à tous les intervenants concernés par la problématique de la violence sexuelle dont les services de police.

La série : "Les femmes et les enfants victimes de violences. Liste d'adresses et profils des structures d'aide".

- Deel 1 : Provincie Antwerpen
(Partie 1 : Province d'Anvers)
- Deel 2 : Provincie Limburg
(Partie 2 : Province du Limbourg)
- Deel 3 : Provincie Oost-Vlaanderen
(Partie 3 : Province de Flandre Orientale)
- Deel 4 : Provincie West-Vlaanderen
(Partie 4 : Province de Flandre Occidentale)
- Deel 5 : Vlaams Brabant & Brussel
(Partie 5 : Brabant Flamand et Bruxelles)
- Partie 6 : Brabant Wallon & Bruxelles
- Partie 7 : Province de Hainaut
- Partie 8 : Province de Liège
- Partie 9 : Province de Luxembourg
- Partie 10 : Province de Namur.

Chaque partie comprend un inventaire de tous les services et de toutes les instances qui interviennent au niveau de l'accueil des femmes et des enfants victimes de violences dans la province.

Ces services et instances ont été inventoriés au départ de 5 activités :

1. activités policières;
2. action sociale, c'est-à-dire information et recherche;
3. signalement et premier accueil;
4. aide;
5. accueil en institution.

Une carte de la province concernée est jointe à chaque partie.

Ce répertoire permet de situer immédiatement les différents services, leurs activités, et de localiser les régions où les structures sont soit très concentrées, soit rares ou inexistantes.

En mettant ces listes d'adresses à la disposition de toutes les personnes concernées le Secrétaire d'Etat se propose de :

- donner aux intervenants un instrument leur permettant d'informer les victimes de violence sexuelle ou les autres personnes concernées sur les des structures d'aide dans la province.
- promouvoir la collaboration et l'échange d'informations et d'expertise entre tous ceux qui participent, dans la province, au premier accueil et au suivi des victimes de violences.

Un pas supplémentaire a été franchi avec les conventions de collaboration Secrétaire d'Etat-Provinces pour la coordination des actions de lutte contre les violences faites aux femmes. Un coordinateur chargé de promouvoir la collaboration entre les services concernés par la problématique de la violence, est mis à la disposition de chaque province pendant un an ; sa mission est de mettre sur pied, au niveau provincial, une collaboration entre services de police, services judiciaires, médicaux, sociaux pour améliorer la qualité de l'accueil aux victimes de violence.

L'objectif est que la coordination soit décentralisée et relève de la responsabilité d'un niveau politique intermédiaire, plus à même de percevoir les problèmes dans leurs spécificités locales et régionales.

Le 4 juillet 89 la nouvelle loi sur le viol a été approuvée. Cette loi donne pour la première fois une description du crime de viol.

Le viol est décrit comme "tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature que ce soit et par n'importe quel moyen, commis sur une personne non consentante".

Le viol à l'intérieur du mariage et le viol entre personnes de même sexe sont à présent dotés d'une définition juridique. Les peines sont alourdies dans certains cas; de meilleures garanties de protection de l'anonymat sont prévues; la victime peut se faire accompagner d'un médecin de son choix pendant l'examen médical.

appliquée en Belgique

Toutefois, la conception et l'organisation actuelles de la procédure pénale ne sont pas directement axées sur un accueil adéquat et un accompagnement approprié des victimes de violence sexuelle. Cela explique que de nombreuses victimes ne déposent pas plainte.

Pourtant, même d'un point de vue purement préventif, la société a tout intérêt à ce que les auteurs d'actes de violence sexuelle soient recherchés, poursuivis et jugés.

Des initiatives visant à éviter des sentiments de "victimisation" secondaires des victimes de violences sexuelles ont toujours été au centre de la politique menée par le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation Social.

Animée par cette même préoccupation, Celui-ci a accueilli positivement, il y a deux ans environ, l'initiative de la gendarmerie qui lui demandait, de mettre au point en Belgique un Set Agression Sexuelle.

Ce Set Agression Sexuelle est un ensemble d'instructions et de recommandations, et constitué d'une boîte comportant différents types de matériel médical spécialement pour le prélèvement de traces de violence sexuelle, relevements et traces qui permettront ensuite de faire la preuve scientifique de la culpabilité ou de l'innocence d'un suspect. Dans certains cas, il sera possible de retrouver le coupable sur la base des traces prélevées sur le corps de la victime.

Le Set Agression Sexuelle offre pour la victime d'importants avantages :

- Pour la première fois, les victimes de violence sexuelle disposent de pièces à conviction généralement acceptées ce qui renforce sensiblement leur position.
- L'examen médical effectué à l'aide du Set Agression Sexuelle est standardisé, ce qui implique que -s'il est effectué correctement- les résultats obtenus ne peuvent être mis en doute. De cette manière, on épargnera à la victime un second examen médical, comme c'était souvent le cas auparavant.
- Grâce au Set Agression Sexuelle, les victimes seront aussi moins souvent appelées à témoigner pendant l'audience. Les données du procès-verbal, l'examen médical effectué à l'aide du Set et l'analyse des traces prélevées donneront dans la plupart des cas des informations suffisantes.
- Pour la première fois aussi, des directives standardisées sont données aux services de police et aux médecins afin que ceux-ci fassent preuve de respect et de compréhension à l'égard des victimes.

Ces directives reconnaissent pour la première fois, le besoin d'information des victimes au sujet de la procédure pénale. Le guide d'information pour la victime en est la concrétisation.

Après la procédure de déclaration, les victimes reçoivent un guide d'information qui leur explique ce qui se passera par la suite, ce qu'il adviendra de leur plainte et où elles peuvent s'adresser pour obtenir une aide complémentaire.

A l'heure actuelle, toutes les Brigades de la Police judiciaire et toutes les Brigades de Gendarmerie disposent d'un Set. En ce qui concerne la Police Communale, 130 communes disposent de ce set.

Afin d'informer la population en général et tous les experts concernés en particulier, de l'existence de ce set, le Ministre de la Justice et le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale ont lancé une campagne nationale d'information.

Un dossier d'information a été mis au point pour tous les experts concernés : fonctionnaires de la police et de la gendarmerie, magistrats des Parquets, juges d'instruction, médecins, thérapeutes, intervenants et toutes autres personnes intéressées.

La brochure : "Déposer plainte en cas d'attentat à la pudeur ou de viol" a été mise à la disposition des victimes éventuelles et de la population.

L'affiche portant le slogan "Viol. A qui profite le silence ?" a été choisie comme support visuel de la campagne. L'affiche et le dépliant pour les victimes éventuelles font mention du nom et du numéro de téléphone de Télé- Accueil ou Tele-Onthaal. En composant ce numéro, il est possible de poser anonymement des questions sur le Set, la procédure de déclaration, et toutes autres questions relatives à la campagne.

A l'heure actuelle, une vidéo francophone et une vidéo néerlandophone sur le Set Agression Sexuelle ont été mises au point à la demande du Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale.

De cette manière, nants concernés par l'accueil des victimes de violence sexuelle sont en mesure de donner aux victimes de viol, des informations sur le Set Agression Sexuelle et de les préparer éventuellement à l'examen médical.

Dans chaque province, une après-midi d'information a été organisée pour tous les intervenants concernés par le Set Agression Sexuelle.

- B. La politique visant l'intégration des femmes dans la vie socio-économique doit être placée dans un contexte social global et tient donc compte des évolutions qui ont animé le marché de l'emploi au cours des dernières décennies.

La féminisation de la population active est l'une des caractéristiques marquantes de l'évolution sociale des dernières années.

de la Belgique

En 1947, la population active se composait encore de 76,6 % d'hommes et de 23,4 % de femmes; ce rapport est maintenant de 59,3 % contre 40,7 %.

Le taux d'activité croissant des femmes est particulièrement significatif dans les catégories d'âges plus jeunes.

C'est ainsi que dans la catégorie des 25 à 29 ans, le taux de participation des femmes à la vie active est passé de 49,7 % en 1970 à 78 % à l'heure actuelle.

La plupart des études annoncent un renforcement notable de cette tendance, du fait que les jeunes femmes qui travaillent actuellement continueront à travailler jusqu'à l'âge de la retraite.

Même si en tant que telle, cette participation accrue peut être considérée comme une amélioration, cela n'implique toutefois pas pour autant que la position des femmes sur le marché de l'emploi se soit améliorée aussi au sens qualitatif.

Les femmes sont surtout présentes dans un nombre limité de professions qui se situent principalement dans le secteur tertiaire, où elles représentent 48,8 % des travailleurs du secteur alors qu'elles ne constituent que 19,8 % des travailleurs du secteur secondaire. Elles sont surreprésentées aux échelons professionnels moins élevés et peu d'entre elles ont accès aux fonctions dirigeantes. 24,9 % des femmes travaillent à temps partiel contre 1,7 % des hommes.

Les statistiques du chômage démontrent à leur tour que ce sont surtout les femmes qui ont des difficultés à accéder au marché du travail.

60 % des chômeurs sont des femmes et elles représentent de plus, 70 % des chômeurs de longue durée, et 61,7 % des chômeurs de moins de 25 ans.

L'évolution démographique est un second facteur important qui module le marché de l'emploi.

Du fait de la dénatalité, les jeunes sont de moins en moins nombreux à se présenter sur le marché de l'emploi.

Selon les calculs du Bureau du Plan, ils ne représenteront plus que 30,2 % de la population en l'an 2000, contre 36,2 % en 1980.

Cette évolution aura pour conséquence qu'une pénurie de main-d'oeuvre masculine deviendra inévitable, et celle-ci pourrait être compensée en faisant appel au potentiel de main-d'oeuvre féminine.

L'évolution technologique a elle aussi des conséquences importantes, en ce sens que l'on a de plus en plus besoin de travailleurs hautement qualifiés, ayant surtout suivi une formation technique, au niveau de l'enseignement tant secondaire que supérieur.

Mais cette évolution fait aussi que ce sont surtout les femmes qui ont des difficultés à réaliser une bonne adéquation entre les études, la formation et le marché de l'emploi.

Il appartient aux pouvoirs publics d'assurer une coexistence harmonieuse de ces différentes tendances. Cela implique que tant le monde de l'enseignement que le monde du travail devront s'adapter à la présence accrue de femmes sur le marché de l'emploi.

Il a été décidé de prendre des initiatives sur ces deux terrains comme il l'apparaîtra lors de l'examen des articles 10 et 11.

- C. Fin 1987, le Secrétaire d'Etat a conclu une convention d'actions positives avec la B.R.T. (Radio Télévision Belge d'expression néerlandaise).

Les actions positives menées à la B.R.T. poursuivent un double objectif, notamment stimuler les possibilités d'emploi des femmes dans cette institution et influencer l'image sociale de la femme.

Dans le cadre de cette convention d'actions positives, un bureau d'émancipation a été créé en mars 1988 dans lequel travaillent à temps partiel une représentante du Cabinet du Secrétaire d'Etat ainsi qu'un membre du personnel de la B.R.T.

La brochure "Zeg niet te gauw d'r is geen vrouw" ("Ne dites pas trop vite qu'il n'y a pas de femme...") a été mise au point en vue de l'amélioration de l'image de la femme dans les medias; il s'agit d'une coproduction entre le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale et la B.R.T. qui établit une liste de femmes spécialisées dans l'un ou l'autre domaine.

L'objectif de cette publication est d'arriver à ce que les femmes se profilent plus nettement tant à la radio et à la télévision que dans la presse écrite.

En second lieu, cette publication a aussi pour but de faire connaître ces femmes à toutes les associations ou organisations à la recherche d'un expert.

Le bureau d'émancipation a pris en charge la distribution du Secrétaire d'Etat à l'émancipation Social auprès des journalistes. Le Cabinet quant à lui a assuré la distribution auprès des associations et de toutes les autres personnes intéressées.

4000 exemplaires de la première brochure ont ainsi été distribués très rapidement. Une seconde édition plus complète, recensant cette fois 838 femmes vient de sortir de presse.

Afin d'infléchir l'image traditionnelle de la femme dans les médias, une sous-commission ad hoc a été créée à la B.R.T. Cette commission est composée de responsables de la programmation à la radio et à la télévision.

Elle traitera systématiquement certaines matières afférentes à la problématique et mettra au point des stratégies d'action :

- des journalistes et responsables des programmes seront interpellés au sujet de l'image qu'il donnent de la femme dans leurs programmes (textes et images)
- un panel de +/- 50 femmes et hommes a regardé pendant 3 semaines réparties sur 8 mois, de manière intensive, les programmes de la B.R.T. Les résultats de leur enquête sont repris dans un rapport remis aux responsables de la B.R.T.

ARTICLE 6

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour réprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes.

La Belgique a ratifié le 6 mai 1965, la Convention des Nations Unies pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui du 2 décembre 1949.

La Belgique est un pays dit "abolitionniste" c'est-à-dire que la prostitution n'y est ni réprimée ni réglementée ni recensée.

Toutefois, si la prostituée est une mineure de moins de 18 ans, des mesures de protection peuvent être prises à son égard par le juge de la jeunesse en application de l'art. 36 de la loi du 8.4.1965 sur la Protection de la Jeunesse.

L'exploitation de la prostitution des femmes constitue au même titre que celle de la prostitution d'autres personnes, un délit réprimé par les articles 379 et 382 du Code pénal (voir art. en annexe).

D'après l'article 379, celui qui favorise la débauche, la corruption, la prostitution d'un enfant mineur et dont l'état de minorité lui est connu encourt de 1 à 5 ans d'emprisonnement, plus 100 à 5.000 FB (x 60) d'amende si le mineur est âgé de plus de 16 ans.

Si le mineur a moins de 16 ans, il sera puni de réclusion (5 à 10 ans). La peine sera de 10 à 15 ans de travaux forcés si le mineur n'avait pas atteint l'âge de 10 ans.

L'article 380 dispose que, dans la même hypothèse, mais lorsque l'état de minorité n'est pas connu, la peine sera de 6 mois à 5 ans d'emprisonnement et d'une amende de 50 à 5.000 FB. (x 60).

L'art. 380 bis punit d'une peine de 1 à 5 ans et de 100 à 5.000 FB (x 60) d'amende le proxénète, le tenancier d'une maison de débauche, le souteneur, quiconque exploite habituellement la débauche et la prostitution de personnes majeures.

L'art. 380 ter punit d'une peine d'emprisonnement quiconque aura retenu une personne contre son gré dans une maison de débauche ou l'a contrainte à la prostitution (cas de la traite des êtres humains).

Les articles 381 et 382 prévoient les alourdissements de peine dans certains cas et des interdictions de certains droits (art. 31).

Le Ministère de la Justice a indiqué que même si en 1985 la presse a relaté quelques cas de prostitution enfantine, ce phénomène demeure très marginal dans le pays.

Le Secrétariat d'Etat à l'Emancipation sociale s'est fixé comme objectif prioritaire d'examiner de manière approfondie les problèmes posés par la prostitution et son exploitation en Belgique, afin d'élaborer toutes les mesures appropriées pour en venir à bout.

Ainsi le Secrétariat d'Etat approuve son soutien à des associations telles l'A.S.B.L. "Mouvement du Nid" qui a pour objectif de combattre la prostitution de réhabiliter les personnes qui en ont été les victimes.

Ainsi, ce mouvement a réalisé avec le soutien financier du Secrétariat d'Etat à l'Emancipation sociale un vidéogramme de prévention destiné à mettre les jeunes enfants et adolescents en garde devant les dangers de la prostitution ; des brochures destinées aux jeunes spectateurs et d'autres aux animateurs, accompagnent le vidéogramme.

Le public visé est celui des écoles secondaires (12 à 18 ans).

ARTICLE 7

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit :

- a) de voter à toutes les élections et dans les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus;
- b) de prendre part à l'élaboration de la politique de l'Etat et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement;
- c) de participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique, du pays.

Les femmes belges jouissent de l'exercice des droits politiques, comme les hommes et dans les mêmes conditions. Les droits politiques - en particulier le droit de vote et le droit à l'éligibilité sont reconnus aux femmes depuis 1920 pour les élections communales et 1948 pour les élections législatives et provinciales. De plus les articles 2 et 3 de la Convention des Nations Unies sur les droits politiques de la femme, ratifiée en 1964, ainsi que l'art. 25 du Pacte International relatif aux droits civils et politiques, ratifié en 1983 confirment les droits édictés par la loi belge. Depuis les lois du 15 avril 1920 et 27 avril 1921, les femmes en Belgique peuvent exercer les fonctions de conseiller communal, de bourgmestre, d'échevin, de receveur et de secrétaire communal.

Mais même si les hommes et les femmes ont les mêmes droits politiques en Belgique, le nombre de femmes exerçant un mandat politique de quelque niveau que ce soit, reste très bas. A l'heure actuelle, les femmes représentent 14 % des conseillers communaux, 12 % des conseillers provinciaux et 9 % des parlementaires. Seules 4 femmes sont membres du Gouvernement.

Cette faible participation des femmes à la vie politique se place en net contraste avec l'importance de l'activité politique elle-même : une activité humaine qui dessine en fait les contours de

Sur la base de ce principe démocratique lui-même, une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes de décision politique s'impose.

Un certain nombre de recherches sociologiques, parmi lesquelles des sondages d'opinion réalisés par la Commission de la C.E.E. depuis 1975, démontrent une évolution favorable dans la manière de percevoir la femme dans la vie politique.

C'est ainsi, que l'idée d'une confiance égale dans l'homme ou la femme qui représente la population au Parlement gagne systématiquement du terrain. A l'heure actuelle, 7 européens sur 10 font tout autant confiance à une femme qu'à un homme, alors qu'en 1975 ils n'étaient que 5 sur 10 à penser de la sorte.

Il est important que cette tendance positive soit appuyée et stimulée par les pouvoirs publics qui ont en conséquence pris diverses initiatives.

Le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale a tout d'abord invité des groupements de femmes organisés au sein des partis politiques à signer la Charte des femmes dans la politique. Cette Charte lance un appel à la participation égale des hommes et des femmes à tous les niveaux de la vie politique et insiste pour que l'on fasse de ce principe une priorité politique. Cette Charte a été promulguée le 22 mars 1988 et a une importance symbolique en raison de l'unanimité des signataires par-delà les frontières des partis.

Dans ce même but, le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale a lancé une campagne de sensibilisation sous le slogan "Votez pour plus d'équilibre dans votre conseil communal" en perspective des élections communales du 9 octobre 1988.

Cette campagne avait un net caractère informatif et éducatif et son but était de sensibiliser l'ensemble du corps électoral, hommes et femmes, à la faible participation politique des femmes; elle voulait en même temps leur faire comprendre qu'ils avaient la possibilité de changer cette situation par l'exercice de leur droit de vote.

Cette campagne a eu pour résultat que le nombre d'élues communales est passé de 11 à 14 %. Le nombre de bourgmestres féminins a augmenté de 5 unités, ce qui porte leur nombre total à 22 sur 589. Le pourcentage d'échevins féminins est passé quant à lui de 8 à 10 % et le nombre de conseillères des Centres publics d'aide sociale a augmenté de 5 % passant de 20 à 25 %. Pour la première fois, des échevins ont été expressément chargés de mener une politique d'émancipation (11 jusqu'à présent).

Dans le prolongement de ces actions visant à promouvoir la participation politique des femmes sur le plan local, le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale a mené au printemps 89 et sous la forme d'un "Programme en dix objectifs pour une politique communale d'émancipation" (brochure et film vidéo) une action visant à encourager les autorités communales à appuyer et à stimuler le processus d'émancipation des femmes au niveau local.

Ce programme n'est pas une solution miracle adaptée aux besoins de toutes les communes, mais il offre un large éventail de possibilités concrètes.

L'émancipation de la femme est une mission des communes ; voilà cette réalité a acquis droit de cité depuis les dernières élections communales en Belgique.

Faisant suite au Programme en Dix Objectifs pour une politique communale d'émancipation, le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation a décidé de conclure des protocoles de collaboration pour une politique communale d'émancipation avec des communes-pilotes.

Dans le protocole de collaboration, la commune-pilote affirme sa volonté d'appuyer et d'encourager systématiquement l'émancipation de la femme. En contrepartie, le Secrétaire d'Etat met un expert en matière d'émancipation à la disposition de la commune pour une période d'un an.

Deux phases peuvent être distinguées dans les projets de politique communale d'émancipation : d'une part celle de l'analyse, d'autre part celle de la réalisation pratique. Le plan politique constitue la charnière entre les deux.

L'objectif de la première phase sera de dessiner le profil de la situation de l'émancipation de la femme dans la commune à ce moment précis. Le Programme en Dix Objectifs pour une politique communale d'émancipation sera utilisé comme base de référence.

Sur la base de cette analyse générale, un ou plusieurs objectifs prioritaires seront sélectionnés et deviendront la pierre angulaire des projets d'émancipation concrets.

Il faudra enfin évaluer les projets d'émancipation réalisés et apporter des corrections éventuelles; de nouvelles propositions seront formulées en vue de l'élaboration de projets complémentaires.

Depuis 1990, le Secrétaire d'Etat a conclu un protocole de collaboration avec 18 communes.

Huit communes-pilotes wallonnes : Juprelle, Marche-en-Famenne, Modave-Vierset, Mouscron et Verviers, Ittre, Rixensart, La Louvière.

Neuf communes-pilotes flamandes : Antwerpen, Kortrijk, Herentals, Leuven, Scherpenheuvel-Zichem et Temse, Tielt, Roeselare et Zonhoven.

Le choix des communes est basé sur la volonté et la demande expresse de ces communes qui désirent faire office de commune-pilote.

à l'Emancipation Sociale, Madame Smet
L'objectif du Secrétaire d'Etat est d'étendre le nombre de ces communes jusqu'à 20 au maximum.

Un travail intensif pendant plusieurs mois a abouti à plus de 80 réalisations dans les différentes communes.

Le protocole de collaboration-type stipule expressément que le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale diffusera les informations et les connaissances acquises à l'occasion de la collaboration. Un guide, contenant ces modèles de réalisations sera prochainement édité ; il constituera un précieux apport pour la politique d'émancipation.

Au delà de ces actions, il convenait d'agir aussi et surtout sur un plan législatif.

Afin de promouvoir la participation des femmes à la prise de décision, le Secrétaire d'Etat a fait voter une loi visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis (ces organes sont très nombreux en Belgique).

Les femmes sont particulièrement peu représentées dans les organes à compétence d'avis. A titre d'illustration : au Conseil Supérieur des Classes Moyennes il y a 9 femmes sur 100 membres, au Conseil Central de l'Economie, 2 femmes sur 24 membres, à la Commission Interdépartementale de stage de la Fonction publique : 1 femme sur 10 membres.

Cette faible participation contraste avec l'importance acquise par les organes consultatifs dans le processus de prise de décision des pouvoirs publics.

Cette loi a comme objectif de stimuler le processus naturel et progressif d'intégration des femmes dans les organes consultatifs.

Elle prévoit que chaque fois qu'un ou plusieurs mandats sont à attribuer suite à une procédure de présentation, chaque instance chargée de la présentation est tenue de proposer au moins un homme et une femme pour chaque mandat à conférer.

pour

La loi du 20.7.1990, est d'application ✓ tous les organes qui ont, au niveau national et à titre principal, parmi leurs compétences le pouvoir de donner des avis aux Chambres Législatives, au Roi, au Conseil des Ministres, à un ou plusieurs Ministres, aux Départements ou Services Ministériels comme le Conseil Supérieur d'Hygiène, le Conseil Supérieur des Handicapés, le Conseil Supérieur des Classes Moyennes, le Conseil Central de l'Economie, le Comité National de l'Energie, le Conseil Consultatif de la Coopération au Développement, etc...

Cette mesure confirme que la candidature d'une femme et d'un homme doit être recherchée pour tous mandats à conférer.

Il n'est permis de déroger à cette règle générale que si une obligation expresse de motivation est remplie et que cette motivation est inscrite dans le document de présentation et visée dans l'acte de nomination.

L'autorité de nomination conserve la liberté de nommer soit une femme soit un homme.

Afin de pouvoir contrôler le respect de cette loi, un rapport doit être transmis chaque année au Parlement.

L'approbation de ce texte de loi constitue sans aucun doute un important pas en avant. C'est en effet la première fois que les Chambres Législatives se prononcent de manière positive sur une mesure légale de cette nature. On ne peut qu'espérer qu'à l'exemple de pays Nordiques, les bases d'une nouvelle législation ont ainsi été jetées et que des nouvelles étapes concrètes seront progressivement franchies sur la voie d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les processus de prise de décisions.

ARTICLE 8

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour que les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales.

Les femmes belges ont la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales sur un pied d'égalité avec les hommes. Etant donné le nombre assez peu important de femmes aux échelons supérieurs du Gouvernement et de la Fonction publique, celles-ci sont surtout présentes dans les délégations aux sessions réservées aux problèmes spécifiques aux femmes par exemple à l'OCDE, au Bureau pour les problèmes concernant l'emploi et l'égalité des femmes de la Communauté économique européenne, aux Comités spécialisés du Conseil de l'Europe, à la Commission de la Condition de la femme des Nations Unies.

Dans le corps diplomatique belge, la présence des femmes est minime, comme dans toute la Fonction publique aux niveaux et rangs supérieurs.

L'évolution constatée dans la Fonction publique depuis quelques années et les effets des plans d'égalité de chances dont il a été question ci-dessus (A.R. du 27 février 1990) pourront pour effet d'accroître progressivement la présence des femmes au sein du corps diplomatique belge.

ARTICLE 9

1. Les Etats parties accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité. Ils garantissent en particulier que ni le mariage avec un étranger, ni le changement de nationalité du mari pendant le mariage ne change automatiquement la nationalité de la femme, ni ne la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari.
 2. Les Etats parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.
-

La loi du 28 juin 1984 relative à certains aspects de la condition des étrangers et instituant le Code de la Nationalité belge a réformé de manière fondamentale le droit belge de la nationalité. Parmi les dispositions qui ont consacré cette réforme figurent des mesures qui rencontent entièrement les obligations souscrites aux termes de l'article 9 précité.

L'article 16 du Code de la Nationalité belge, entré en vigueur le 1er janvier 1985, dispose que "le mariage n'exerce de plein droit aucun effet sur la nationalité". Il en résulte que la femme belge qui contracte mariage avec un étranger ne perd plus la nationalité belge et que, réciproquement, la femme étrangère qui épouse un belge n'acquiert plus automatiquement la nationalité belge. Le conjoint d'un ou d'une belge peut devenir belge sur sa demande, avec l'agrément du tribunal, à condition de remplir certaines conditions légales. Le Code accorde aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité.

Par ailleurs, les articles 8 et 9 dudit Code attribuent la nationalité belge à l'enfant né d'un auteur belge (père ou mère) ou adopté par un ou une belge sans aucune discrimination entre l'homme et la femme.

Les tribunaux sont compétents pour statuer sur les contestations portant sur la nationalité, entre autres dans le cas où une femme ferait l'objet de discrimination dans ce domaine.

ARTICLE 10

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur assurer des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation et, en particulier, pour assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :

- a) les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, cette égalité devant être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle;
 - b) l'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, à des locaux scolaires et à un équipement de même qualité;
 - c) l'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront à réaliser cet objectif et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques;
 - d) les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études;
 - e) les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, en vue notamment de réduire au plus tôt tout écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes;
 - f) la réduction des taux d'abandon féminin des études et l'organisation de programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément;
 - g) les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique;
 - h) l'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille.
-

En Belgique, d'après l'article 17 de la Constitution, l'enseignement est libre et l'instruction publique donnée aux frais de l'Etat est réglée par la loi.

Il n'existe aucune différence entre garçons et filles en ce qui concerne l'accès à l'instruction. La loi organique du 20 septembre 1884 complétée par la loi du 15 septembre 1895, du 19 mai 1914 et du 13 novembre 1919 ne fait aucune distinction entre les sexes. L'article 1er de ces lois coordonnées le 20 août 1957, stipule que "les chefs de famille sont tenus de faire donner ou de donner à leurs enfants une instruction primaire convenable".

L'article 13 de la loi du 29 mai 1959 dite du Pacte Scolaire, dispose que l'enseignement gardien, primaire et secondaire est gratuit dans les établissements de l'Etat et dans les établissements subventionnés.

L'enseignement est obligatoire pour les enfants de 6 à 18 ans, il faut noter toutefois que depuis la loi du 23 juin 1983 instaurant l'obligation scolaire jusqu'à 18 ans, les élèves de l'enseignement professionnel peuvent dès l'âge de 15 ans combiner un horaire mi-temps école, mi-temps stage en entreprise.

Le contrôle de la scolarisation obligatoire se fait par l'intermédiaire des administrations communales.

Toutes ces dispositions sont complétées par toute une série de mesures réglant la liberté de choix pour les parents de l'établissement scolaire selon leurs options idéologiques et religieuses. La plupart des écoles sont mixtes et sont donc accessibles aux filles comme aux garçons.

La Belgique satisfait donc à toutes les dispositions édictées par l'article 13 du Pacte International relatif aux droits économiques sociaux et culturels.

Toutefois, même si les filles sont présentes à égalité avec les garçons à tous les niveaux d'enseignement (les filles sont aussi nombreuses que les garçons à entamer des études universitaires), les garçons et les filles continuent à faire des choix d'études traditionnels; à cette différence cependant que les orientations choisies par les garçons offrent de meilleures perspectives sur le marché de l'emploi, que celles choisies par les filles.

Dans l'enseignement secondaire général, par exemple, les filles sont nettement sous-représentées en mathématiques et dans les orientations scientifiques.

Dans l'enseignement secondaire technique et professionnel, les clivages traditionnels sont encore plus marqués.

Des sections qui préparent à des professions de bureau, au secteur des services et au secteur des soins de santé sont pratiquement l'apanage des filles (par exemple, coiffure, soins de beauté, secrétariat,...). Les sections plus techniques qui préparent à des professions dans l'industrie comme la mécanique, l'électricité, la construction métallique, la menuiserie, la construction, sont presque uniquement fréquentées par des garçons.

Dans l'enseignement supérieur également les choix stéréotypés se manifestent toujours. Les filles sont concernées dans les sciences humaines, la pharmacie, la pédagogie et la psychologie, alors que les garçons utilisent mieux le large éventail d'études proposées. Toutefois, il y a une évolution ; le nombre de filles augmente, lentement mais régulièrement dans les sections dont elles étaient parfois quasiment absentes ; c'est le cas par exemple pour les études d'ingénieur.

Afin d'encourager les filles à faire des choix d'études et des choix professionnels plus diversifiés et mieux axés sur le marché de l'emploi, le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale a lancé trois campagnes de sensibilisation, en collaboration avec les Ministres de l'Education nationale :

- Au cours de l'année scolaire 1986-1987, pour les élèves de sixième primaire : "Prépare ton avenir dès à présent" (affiche au dos de laquelle figurait une leçon-type sur l'égalité des chances pour les filles et les garçons dans les choix professionnels et les choix d'études, une lettre aux parents et un spot-TV).
- Au cours de l'année scolaire 1987-1988 pour les élèves de première et deuxième secondaire : "Un métier qui n'est pas pour les filles ça reste à inventer" (dossier pédagogique, affiches, lettre aux parents et film vidéo).
- Au cours de l'année scolaire 1988-1989, un concours "Travailler ensemble. Gagner ensemble !" a été organisé à l'intention des élèves de la sixième primaire et de la première année du secondaire.

Toutes les classes participantes devaient confectionner un petit journal sur le thème du choix d'études et des choix professionnels des garçons et des filles.

A cette occasion, le matériel de sensibilisation existant a été de nouveau proposé à toutes les écoles.

Au total, 4.700 élèves représentant 234 classes ont participé au concours.

Un changement de comportement en matière de choix d'études est un processus complexe et de longue durée; c'est pourquoi il faudra continuer à sensibiliser tout les acteurs concernés à la problématique de l'égalité des chances dans l'enseignement.

C'est ainsi que le 3 mai 1990, une nouvelle campagne de sensibilisation a été lancée sous le slogan : "Un métier c'est comme un garçon, il ne faut pas prendre le premier venu". Cette campagne s'adresse à des filles de 15 à 18 ans. Le slogan évoque une des grandes préoccupations des jeunes filles de cet âge et est destiné à attirer leur attention.

La seconde partie du slogan est le résumé du contenu de la brochure : "Bien choisir ses études c'est partir gagnant dans la vie".

Outre l'affiche, une brochure a été mise au point dans le contexte de la campagne et elle présente une dizaine de modèles d'identification, c'est-à-dire des jeunes femmes qui exercent des professions nouvelles ou non traditionnelles; chaque témoignage donne un commentaire des éléments déterminants du choix d'études et décrit succinctement la vie de travail. Des conseils et des informations, notamment les références de centres spécialisés en orientation complètent le contenu.

Outre les canaux traditionnels (écoles, centres psychomédico sociaux, associations de parents, enseignants et associations féminines) les brochures sont également distribuées par le biais d'une nouvelle stratégie de diffusion : des filières jeunes et des distributions publiques pendant trois semaines dans quelques grandes villes. Les réactions ont été particulièrement nombreuses et enthousiastes. En 6 semaines, 120.500 brochures et 16.300 affiches avaient été distribuées dont 75 % à la demande des écoles, des centres PMS, des associations de jeunes et de femmes, etc...

Outre la sensibilisation qui reste indispensable, une nouvelle initiative a également été prise sur le plan de l'offre de formation : depuis mars 1990, un projet dénommé "Diversification des choix d'études des filles dans l'enseignement secondaire professionnel et technique" a été lancé dans les Communautés flamande et française.

Le projet est national, concerne tous les réseaux d'enseignement et bénéficie d'un encadrement scientifique. Neuf écoles participent à ce projet avec lequel on aborde un mode d'action qui privilégie l'action en profondeur.

Dans une première phase, une analyse est consacrée aux possibilités et aux entraves que présente l'école en perspective d'une diversification des choix d'études des filles.

Sur la base de cette analyse, les écoles participantes détermineront les modifications structurelles qu'elles ont l'intention d'introduire pour lever les entraves signalées.

Le projet de convention détermine que les écoles de filles doivent introduire une diversification de l'offre de formation; pour les écoles de garçons et les écoles mixtes, cela signifie des adaptations pour rompre l'image traditionnelle d'une structure axée exclusivement sur les garçons et pour mettre un terme à la stricte délimitation entre secteurs dits "durs" et "doux", opérée en fonction du sexe des élèves.

Les modifications structurelles doivent dans tous les cas, être introduites au plus tard le 1er septembre 1991.

Le but ultime du projet, est de créer par le biais des mesures prises dans certaines écoles, des modèles d'action pour les autres écoles et de donner ainsi une impulsion nouvelle aux efforts entrepris pour mettre un terme à l'inégalité des chances. Les rapports de recherche seront diffusés sous forme de rapport scientifique d'une part mais aussi sous forme de guide d'action pour les écoles.

Un nouvel outil d'information a été offert aux écoles qui en ont fait la demande ; une série de 10 vidéoclips sur des métiers actuels. Chaque vidéoclip apporte durant 4 minutes, un témoignage audiovisuel de femmes et d'hommes interviewés et filmés sur leur lieu de travail. Le but est d'informer mais aussi de susciter la curiosité pour la vie professionnelle et le contenu des métiers et, partant, d'ouvrir la voie à une plus grande diversification des choix.

En ce qui concerne, la formation post-scolaire, on constate que les cours de promotion sociale (cours de formation générale ou professionnelle) sont fréquentés par plus de femmes que d'hommes : 59 % de femmes pour 41 % d'hommes en 1988-1989.

Les familles ont la possibilité de se faire aider, conseiller et assister dans leur tâche éducative par de nombreuses organisations publiques ou privées reconnues et subventionnées par l'Etat telles que : les Centres Psycho-Médico-sociaux qui sont en relation directe avec l'école fréquentée par les enfants, des mouvements associatifs familiaux, des Centres de planning familial, des associations de parents d'élèves, des Centres de Consultations conjugales, etc... .

ARTICLE 11

1. Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier :
 - a) le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains;
 - b) le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;
 - c) le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente;
 - d) le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;
 - e) le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;
 - f) le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.

2. Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les Etats parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet :
 - a) d'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial;
 - b) d'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;

- c) d'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie politique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;
 - d) d'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.
3. Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.

Tout ce domaine a évolué depuis l'application de l'article 119 du Traité de Rome et des directives de la Communauté économique européenne qui sont exécutoires en Belgique. L'entend poursuivre une politique de plein emploi. Il veille à la formation professionnelle des travailleurs, il organise le marché de l'emploi, il régit ou fait régir par des Commissions paritaires les conditions de travail. Il prend toute une série de mesures ayant pour but de promouvoir l'emploi, surtout en situation de crise économique.

Toutes les actions des pouvoirs publics s'exercent au bénéfice de toute la population active sans aucune distinction de sexe.

Les pouvoirs publics ne sont pas les seuls acteurs en cause, aussi, dans le contexte de la concertation interprofessionnelle pour la période 1991-1992, le Secrétaire d'Etat à l'Emancipation sociale a adressé, en collaboration avec le Ministre de l'Emploi et du Travail, un certain nombre de recommandations aux partenaires sociaux en vue de promouvoir l'emploi des femmes. En Belgique, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont une responsabilité conjointe en matière d'emploi.

A la base de l'appel lancé aux partenaires sociaux se trouve la prise de conscience du fait qu'une attention spécifique doit être accordée à l'emploi des femmes, compte tenu notamment :

- de la féminisation de la population active (le nombre de femmes qui travaillent a augmenté de 200.000 unités en 20 ans, le taux d'activité des femmes atteint actuellement 41,2 %);

- de l'évolution sociologique qui fait que les femmes tiennent à poursuivre leur carrière professionnelle après le mariage et la maternité (dans le groupe d'âge des 25 à 29 ans, le niveau d'activité des femmes est passé de 49,7 % en 1970 à 77,2 % en 1987; de plus, le taux d'activité est en hausse pour toutes les catégories d'âges);
- de l'évolution technologique qui fait que l'industrie a de plus en plus besoin de personnel qualifié;
- de l'évolution démographique qui fait qu'au cours des prochaines années les femmes représenteront une grande partie de l'offre potentielle de main-d'oeuvre (du fait de la dénatalité, le nombre de jeunes qui se présentent pour la première fois sur le marché de l'emploi diminue).

Les recommandations aux partenaires sociaux sont surtout axées sur l'amélioration de l'adéquation entre la formation des femmes et leur situation sur le marché de l'emploi ainsi que sur la promotion de la qualité de l'emploi des femmes.

Il convient de relever ici une importante nouveauté législative dans un domaine toujours sensible, celui du traitement de la problématique de la maternité.

Ainsi, jusqu'au 9 janvier 1990, la période de repos de maternité accordé à une travailleuse était assimilée à une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

L'employeur était dès lors tenu de payer un salaire garanti, pendant tout ou partie du premier mois d'absence selon qu'il s'agissait d'une employée ou d'une ouvrière, et ce n'était qu'ensuite que l'assurance maladie-invalidité intervenait en versant une indemnité d'incapacité de travail.

Ce système avait pour inconvénient de réduire en fait toute chance d'engagement d'une femme enceinte.

Depuis le 10 janvier 1990, toute travailleuse enceinte a droit, pendant toute la durée de son congé de maternité, à une indemnité intégralement payée par l'assurance maladie-invalidité, il s'agit de l'indemnité de maternité.

Loi programme du 22.12.89 (M.B. 30.12.89) et A.R. du 10.01.90 (M.B. du 17.01.90).

Toute femme enceinte qui bénéficie de la couverture de la sécurité sociale pour travailleurs salariés a légalement droit à un repos de maternité dont la durée vient d'être récemment portée de 14 à 15 semaines à répartir avant et après l'accouchement.

- La semaine complémentaire doit obligatoirement être prise avant l'accouchement ; pour le reste, le congé prénatal est accordé à la travailleuse si celle-ci en fait la demande : elle peut n'en prendre qu'une partie, et dès lors prolonger d'autant la période de repos post-natal.
- Cette période débute au plus tôt 6 semaines et au plus tard 1 semaine avant la date présumée de l'accouchement. Cette date est fixée sur base du certificat médical produit par la femme enceinte.
- Elle se termine le jour de l'accouchement. Si l'accouchement se produit après la date prévue par le médecin, le repos prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement et peut donc dépasser six semaines.
- Ce repos post-natal est obligatoire. La travailleuse ne peut y renoncer.
- Le repos post-natal s'étend :
 - 1) à la période des huit semaines qui suivent l'accouchement;
 - 2) cette période peut être prolongée du congé prénatal (soit 6 semaines au maximum) qui n'a pas été pris par la femme lorsque celle-ci a préféré continuer à travailler pendant la période précédant son accouchement.
- La période supplémentaire prend cours soit immédiatement après la première période de huit semaines obligatoire, soit au moment où le nouveau-né entre au foyer, si ce retour n'a pu avoir lieu dans les huit semaines consécutives à l'accouchement.

Outre ce repos la travailleuse bénéficie aussi d'une indemnité de maternité.

Pour avoir droit aux indemnités de maternité, la travailleuse doit satisfaire aux conditions exigées pour obtenir le paiement d'indemnités d'incapacité en cas d'incapacité de travail pour raison de santé, c'est-à-dire :

1. Avoir en principe accompli un stage préalable d'inscription auprès d'une mutualité pendant une durée de 6 mois durant laquelle la travailleuse doit justifier 120 journées de travail ou assimilées - par exemple les vacances annuelles ou un congé de maladie - comptant chacune au moins 3 heures de prestation ou 400 heures de travail, s'il s'agit d'une travailleuse à temps partiel, intermittente ou saisonnière.
2. Avoir payé, pendant cette période de stage, des cotisations suffisantes.

3. Remplir les conditions légales prévues pour maintenir le droit aux interventions de l'assurance maladie-invalidité (secteur des indemnités).

Ces protections s'étendent aussi aux travailleuses indépendantes ou aux conjointes aidantes mettant ainsi partiellement fin à l'une des discriminations existantes entre salariés et indépendants.

Aux termes de l'arrêté royal du 24.01.1990 (M.B. du 20.02.90), les titulaires indépendantes peuvent obtenir une indemnité de maternité et bénéficier d'une période de repos de maternité. La titulaire qui est indépendante doit accomplir un stage de six mois et remettre à son organisme assureur un document de cotisation établissant sa qualité de titulaire. Concrètement, la titulaire qui a déjà accompli un stage avant le 1er janvier 1990 pourra prétendre à l'allocation de maternité à partir du 1er janvier 1990. La période de repos est une période ininterrompue de trois semaines qui prend cours le lendemain du jour de l'accouchement, au cours de laquelle la titulaire est censée être incapable de travailler.

De plus, depuis le 1er janvier, le conjoint ou le (la) conjointe(e) aidant(e) peut s'affilier volontairement à l'assurance maladie-invalidité - secteur indemnités - auprès de la Mutuelle où est affilié son conjoint titulaire. Cet assujettissement volontariste (et donc libre) permettra au conjoint aidant d'obtenir deux types de prestations :

- en cas d'incapacité de travail, droit à des indemnités d'incapacité (à partir du quatrième mois d'incapacité);
- en cas de maternité : droit à un congé de trois semaines et à une allocation.

En plus de ces dispositions légales protégeant la maternité, le Ministre de l'Emploi et du Travail, a formulé une série de propositions dont l'objectif est de faciliter la combinaison vie de travail-vie de famille. Certaines d'entre elles sont déjà d'application, d'autres sont encore en discussion.

Ainsi depuis le 1.1.90, le congé pour raisons impérieuses permettant aux travailleurs de s'absenter de leur travail sans rémunération pour la maladie d'un enfant, d'un conjoint, d'un parent âgé... a été porté à dix jours au lieu de quatre précédemment.

Le congé de paternité est porté de 2 à 3 jours. Et en cas d'absence de la mère (décès, hospitalisation) le congé de maternité peut être transformé en congé de paternité (loi-programme du 29.12.90).

Les allocations d'interruption de carrière ont été majorées différemment selon qu'il s'agit d'une interruption de carrière pour le deuxième ou le troisième enfant (Arrêté Royal du 12.1.91).

Afin de faciliter la réadaptation au travail et le recyclage après une interruption de carrière complète, une prime supplémentaire de 5.000 F est accordée aux travailleurs qui suivent une formation pendant le mois qui précède leur réintégration. (Arrêté Royal du 13.8.90).

D'autre part, depuis le 1 février 1991, les personnes - presque exclusivement des femmes - qui désirent réintégrer le marché du travail après l'avoir quitté plusieurs années sont assimilées aux chômeurs répondant aux conditions exigées pour être engagé en remplacement d'une personne partant en interruption de carrière (Arrêté Royal du 2.1.91).

Un projet de loi relatif à la protection du travailleur en interruption de carrière à temps partiel est en préparation ; l'avis des partenaires sociaux du Conseil National du Travail a été sollicité.

Toutes ces mesures, dont bénéficient majoritairement les femmes, sont applicables également aux travailleurs masculins, ce qui tend à promouvoir une meilleure répartition des tâches familiales entre les deux parents.

ARTICLE 12

1. Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.
 2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les Etats parties fourniront aux femmes pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.
-

Il n'existe aucune discrimination entre hommes et femmes en matière d'accès aux soins de santé. Des dispositions particulières ont, en outre, été prises en ce qui concerne la protection de la maternité et l'incapacité de travail du conjoint d'un indépendant ainsi qu'il l'a été indiqué dans le cadre de l'examen de l'article 11 du Traité.

ARTICLE 13

Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et, en particulier :

- a) le droit aux prestations familiales;
 - b) le droit aux prêts bancaires, prêt
 - c) le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.
-

Aucune discrimination n'existe dans ces domaines.

ARTICLE 14

1. Les Etats parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente Convention aux femmes des zones rurales.
 2. Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages et, en particulier, ils leur assurent le droit :
 - a) de participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons;
 - b) d'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille;
 - c) de bénéficier directement des programmes de sécurité sociale;
 - d) de recevoir tout type de formation et d'éducation, scolaires ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, notamment pour accroître leurs compétences techniques;
 - e) d'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité de chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant;
 - f) de participer à toutes les activités de la communauté;
 - g) d'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et de recevoir un traitement égal comme les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural;
 - h) de bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications.
-

Aucune discrimination n'existe entre hommes et femmes dans les zones rurales où femmes et hommes jouissent des mêmes droits, services et prestations sociales que tous les autres citoyens belges.

Une mesure - déjà évoquée dans les commentaires de l'article 11 - permet aux femmes indépendantes dont 25,9 % de femmes des milieux agricoles, de bénéficier d'une indemnité de maternité et d'une période de repos de maternité.

Le ou la conjoint(e)-aidant(e) - en fait 79,8 % de femmes dont beaucoup dans les milieux agricoles - peut s'affilier volontairement à l'assurance maladie-invalidité auprès de la Mutuelle de son conjoint titulaire ; assujettissement qui lui permet de bénéficier d'indemnités en cas d'incapacité de travail et d'une allocation et d'un congé de 3 semaines en cas de maternité.

Les femmes du monde rural - épouses d'agriculteurs - attachent une grande importance à cette dernière mesure qui constitue un pas vers la création d'un statut social du conjoint-aidant.

ARTICLE 15

1. Les Etats parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.
2. Les Etats parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration de biens et leur accordent le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.
3. Les Etats parties conviennent que tout contrat et tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme doit être considéré comme nul.
4. Les Etats parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.

Tous les droits évoqués dans cet article 15, sont garantis à la femme comme à l'homme, en vertu de l'art. 6 de la Constitution Belge (déjà cité plus haut).

Depuis la réforme des régimes matrimoniaux, en 1976, aucun contrat ne limite la capacité juridique de la femme.

ARTICLE 16

1. Les Etats parties prennent toutes les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assure, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :
 - a) le même droit de contracter mariage;
 - b) le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;
 - c) les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;
 - d) les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;
 - e) les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits;
 - f) les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants sera la considération primordiale;
 - g) les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation;
 - h) les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, des gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux.
 2. Les fiançailles et les mariages d'enfants n'auront pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, seront prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.
-

Pour rappel, il n'existe pas de discrimination entre hommes et femmes quant au droit de contracter mariage, de choisir son conjoint, de même quant aux droits et devoirs des époux au cours du mariage et lors de sa dissolution.

Depuis 1965, la loi belge a substitué l'autorité parentale à l'autorité paternelle donnant ainsi les mêmes droits et devoirs au père et à la mère.

Un domaine demeure où l'égalité des parents n'est pas réalisée ; une mère mariée ne peut transmettre son nom à son enfant, celui-ci devant porter le nom du père. Il en est de même pour les enfants nés hors mariage lorsqu'ils ont été reconnus par le père.

Des propositions de loi, déposées par plusieurs parlementaires belges, inspirées de la Résolution (78) 37 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe et de l'article 16 1g de la Convention, sont actuellement à l'étude.

Sur le plan patrimonial, la loi du 14 juillet 1976 a érigé en principe absolu l'égalité des époux. La possibilité - qui avait fait l'objet d'une réserve exprimée par la Belgique au moment de la ratification de la Convention - existait pour les époux mariés avant cette date de faire la demande expresse de conserver le régime matrimonial légal antérieur ; il est à remarquer qu'aucune demande n'a été faite en ce sens.

L'avortement constitue, en Belgique, une infraction visée par les articles 348 à 353 du Code Pénal de 1867 dans le chef de la femme, de son complice et de l'auteur. Si celui-ci est médecin ou exerce une profession paramédicale, les peines sont aggravées. L'application de cette législation pose dans les faits des problèmes depuis de longues années.

Plusieurs parlementaires ont déposé des propositions de lois sur l'avortement qui, soit ont été rejetées, soit n'ont pas été examinées par le Parlement.

Les dernières propositions en date sont la proposition Lallemand-Michielsens (Sénat, 6 mars 1986) et la proposition L. Detière (Chambre, 19 juin 1986).

Ces propositions ont été votées par les députés ce 29.03.90 et entraînent une dépenalisation partielle de l'avortement en prenant en compte la "détresse" de la future mère. Les représentants de la Nation ont convenu de réexaminer l'ensemble du problème dans les prochaines années.