



Rapports du Gouvernement,
de la Ministre chargée
de la politique d'Égalité des chances
et du Ministre à la Coopération au
Développement
sur la politique menée conformément
aux objectifs de la quatrième
conférence mondiale sur les femmes
tenue à Pékin en septembre 1995
(Années 2002 - 2003)

Table des matières

INTRODUCTION GENERALE	4
RAPPORT DU GOUVERNEMENT	5
Premier Ministre, Monsieur Guy Verhofstadt et le Secrétaire d'Etat à la Simplification administrative, adjoint au Premier Ministre Monsieur Vincent Van Quickenborne	6
Vice-Première Ministre et Ministre de la Justice Madame Laurette Onkelinx	9
Vice-Premier Ministre et Ministre des Affaires étrangères, Monsieur Louis Michel et la Secrétaire d'Etat aux Affaires européennes, adjointe au Ministre des Affaires étrangères, Madame Frédérique Ries	14
Vice-Premier Ministre et Ministre du Budget et des Entreprises publiques Monsieur Johan Vande Lanotte	21
Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Intérieur Monsieur Patrick Dewael	23
Ministre de l'Emploi et des Pensions, Monsieur Frank Vandenbroucke et la Secrétaire d'Etat à l'Organisation du travail et au Bien-être au travail, adjointe au Ministre de l'Emploi et des Pensions Madame Kathleen Van Brempt	26
Ministre de la Défense Monsieur André Flahaut	32
Ministre des Finances, Monsieur Didier Reynders et le Secrétaire d'Etat à la Modernisation des Finances et à la Lutte contre la fraude fiscale, adjoint au Ministre des finances, Monsieur Hervé Jamar	39
Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, Monsieur Rudy Demotte et la Secrétaire d'Etat aux Familles et aux Personnes handicapées, adjointe au Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique Madame Isabelle Simonis	45
Ministre de l'Economie, de l'Energie, du Commerce extérieur et de la Politique Scientifique Madame Fientje Moerman	53
Ministre de la Mobilité et de l'Economie sociale Monsieur Bert Anciaux	57
Ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique des grandes villes et de l'Egalité des chances (hors rapport pour l'égalité des femmes et des hommes) Madame Marie Arena	60
Ministre des Classes moyennes et de l'Agriculture Madame Sabine Laruelle	67
Ministre de l'Environnement, de la Protection de la consommation et du Développement durable Madame Freya Van den Bossche	69
Secrétaire d'Etat à l'Informatisation de l'Etat, adjoint au Ministre du Budget et des Entreprises publiques Monsieur Peter Vanvelthoven	73
RAPPORT DE LA MINISTRE EN CHARGE DE LA POLITIQUE DE L'EGALITE DES CHANCES MADAME MARIE ARENA	76
RAPPORT DU MINISTRE A LA COOPERATION AU DEVELOPPEMENT MONSIEUR MARC VERWILGHEN	91
CONCLUSIONS GENERALES	104

Introduction générale

Comme le prévoit la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995, le gouvernement transmet aux chambres fédérales son rapport sur la politique menée en 2002 et 2003 en matière d'égalité des femmes et des hommes.

Ce double rapport dresse le bilan des engagements pris par le gouvernement précédent au travers de la définition et de la mise en oeuvre d'objectifs stratégiques en matière d'égalité des femmes et des hommes pris par chaque ministre et secrétaire d'Etat dans le champ de ses compétences. Ces engagements sont renforcés par l'équipe gouvernementale actuelle qui, dans le cadre de ce présent rapport, s'engage à mener de nouvelles actions en faveur de l'égalité des chances pour les prochaines années.

Au cours de la période concernée par le présent rapport, le travail réalisé a été soutenu par deux projets menés sous l'impulsion de la Ministre en charge de la Politique d'égalité des chances. Le premier projet, baptisé « cellule gender mainstreaming » a été lancé en 2001. Chaque Ministre s'est fixé un objectif stratégique à atteindre en matière d'égalité des femmes et des hommes. Des personnes ressources ont été désignées pour prendre en charge la mise en oeuvre de l'objectif stratégique défini par les différents Ministres au sein de chaque département et au sein de chaque cabinet ministériel. Ces personnes ont été assistées dans leur travail par une équipe pluridisciplinaire universitaire. Le projet de « cellule gender mainstreaming » a été complété mi-2002 par un projet-pilote en matière de « genderbudgeting ». Ce projet a permis de compléter l'expérience d'intégration de la dimension de genre par une analyse budgétaire de certaines politiques dans une perspective de genre.

Outre l'accompagnement du processus, les équipes d'accompagnement du projet ont été chargées de développer des instruments didactiques et des outils d'information et d'analyse, ceci dans la perspective d'une généralisation du processus d'intégration de la perspective de genre à l'ensemble des politiques et budgets du gouvernement fédéral.

Enfin, ces mêmes équipes ont contribué à mieux cerner les difficultés liées à la réalisation de cet ambitieux projet.

Le présent rapport comporte le compte-rendu de nombreuses initiatives qui, à des degrés divers, participent à l'objectif commun, chaque Ministre et Secrétaire d'Etat ayant eu à cœur de traduire les objectifs définis à Pékin dans sa politique.

Trois types d'expériences doivent néanmoins retenir l'attention du lecteur car elles préfigurent différents modèles de coordination d'actions susceptibles d'être développés dans le cadre d'une politique de suivi systématique et continu de la plate-forme d'action.

On appréciera tout d'abord le caractère prioritaire du genre comme thème transversal dans la Coopération au développe-

ment. Les engagements de la Coopération au Développement dans le domaine de l'égalité des droits et des chances entre les hommes et les femmes ont été transcrits en 1999 dans une loi et en 2002 dans une stratégie d'intégration de la perspective de genre. Cette stratégie vise à appuyer les efforts de nos pays partenaires dans le domaine du genre, dans un souci d'appropriation locale (ownership) et de durabilité. La mise en oeuvre de la stratégie est soutenue au plus haut niveau politique et administratif, et est renforcée par les actions de plaidoyer et de sensibilisation de la Commission Femmes et Développement.

Une telle approche globale, en partenariat avec la société civile, contribue à la fois à faire progresser le concept de genre auprès de tous les acteurs de la coopération, mais elle permet aussi à la Belgique de lancer un message clair vers l'extérieur.

On retiendra ensuite l'élaboration, la mise en oeuvre et le suivi de plusieurs plans d'action, et tout particulièrement du plan d'action de lutte contre la violence entre partenaires. L'intérêt particulier de ce type de démarche est de coordonner les efforts de plusieurs Ministres, pour faire progresser une thématique intégrant la dimension de genre. Cette démarche présente des effets multiplicateurs intéressants à plus d'un titre. Elle assure une sensibilisation de nombreux acteurs à l'intégration de la perspective de genre dans le projet concerné, elle permet d'accroître l'efficacité des actions menées et d'effectuer un meilleur suivi des politiques surtout grâce à l'inclusion d'un processus dynamique d'accompagnement et d'évaluation.

On considérera pour terminer l'intérêt de la recherche menée au sein du service public Finances suite à la détermination d'un objectif stratégique de neutralité de la fiscalité par rapport aux modes de vie. Outre l'élaboration de mesures supprimant une série de discriminations connues dans le cadre de la réforme fiscale, une réflexion de fond et un examen approfondi de l'ensemble des lois et règlements a conduit à la rédaction d'un « rapport concernant les discriminations directes et indirectes sur le plan de l'impôt des personnes physiques et le précompte professionnel ». Ce rapport a permis d'inventorier les discriminations existantes et constitue dès lors une base solide pour élaborer les mesures correctrices qui s'imposent. L'objectif défini donne, dans ce cas, un fil conducteur pour un travail de longue haleine.

De telles initiatives démontrent que l'objectif d'intégration de la perspective de genre, s'il est ambitieux, n'est certainement pas utopiste mais qu'il doit s'imposer à tous comme une évidence faisant partie intégrante des missions de base de la fonction publique fédérale.

Le lecteur trouvera ci-après les contributions de chaque Ministre et Secrétaire d'Etat ainsi que les rapports spécifiques liés aux compétences de l'égalité et de la coopération au développement, tels que prescrits par la loi. ■

Rapport du gouvernement
sur la politique menée conformément
aux objectifs de la quatrième
conférence mondiale sur les femmes
tenue a Pékin en 1995
(années 2002-2003)

Premier Ministre
Guy VERHOFSTADT
et le Secrétaire d'Etat
à la Simplification administrative
Vincent VAN QUICKENBORNE
Rue de la Loi 16
1000 Bruxelles

Introduction

Comme en témoignent les précédents rapports du Gouvernement consacrés à la politique menée conformément aux objectifs de la IV^{ème} Conférence mondiale sur les Femmes organisée en septembre 1995 à Pékin, aucun des domaines prioritaires du Programme d'Action de la IV^{ème} Conférence mondiale sur les Femmes des Nations Unies tenue à Pékin ne relève des compétences du Premier Ministre. En tant que responsable de la direction et de la coordination des activités gouvernementales, ce dernier veille toutefois, avec le soutien de ses services, à l'exécution de l'Accord gouvernemental.

Diverses mesures que le Gouvernement a adoptées ou devra adopter dans le cadre de l'exécution de l'accord influent directement ou indirectement sur les domaines visés par le Programme d'action de Pékin et contribuent à la réalisation de certains des objectifs stratégiques fixés dans ce programme. Il s'agit notamment des mesures relatives à la répartition du temps de travail et à la qualité du travail, à la protection sociale, à la politique de formation et d'emploi, à la réforme fiscale, à la politique de pauvreté, à la représentation des femmes dans la sphère politique, à la lutte contre la violence, ou à la coopération internationale. Tous ces thèmes ont été définis dans les annexes jointes à ce rapport par les différents ministres.

L'ensemble des membres du Gouvernement qui luttent contre toute forme de discrimination manifestent généralement de l'intérêt pour toutes ces matières. Dans cette optique, l'adop-

tion des articles inscrits dans la Constitution et concernant l'égalité des droits entre hommes et femmes signifie un progrès considérable.

Le Premier Ministre et le Ministre des Affaires étrangères sont les représentants du pays sur le plan international et au niveau européen. Au sein de l'Union européenne, la Belgique joue un rôle de premier plan dans la mise en oeuvre d'une Constitution européenne. Le projet actuel de Constitution européenne reprend certains éléments positifs de l'égalité entre hommes et femmes. Ce principe sera l'une des valeurs fondamentales de l'Union. Le respect de ce principe conditionnera le succès de l'idée européenne. L'égalité homme/femme se présente donc comme l'un des principaux objectifs de l'Europe. Tout devra dès lors être mis en oeuvre afin de promouvoir cette égalité dans tous les domaines politiques. L'UE devra tenir compte lors du lancement de toute action de l'impact qu'elle aura sur les femmes.

Enfin, il convient de rappeler à ce niveau que les différents organes et institutions soumis au contrôle du Premier Ministre ou subventionnés par des moyens repris dans le budget de ses services, ont élaboré des mesures couvrant les grands thèmes du programme d'action de Pékin, tels la lutte contre la violence à l'égard des femmes ou les droits fondamentaux des femmes. En juin 2003, le Secrétaire d'Etat à la Simplification administrative a été adjoint chez le Premier Ministre. Aucun des domaines prioritaires du Programme d'Action de Pékin ne relèvent des compétences du Secrétaire d'Etat.

Actions menées dans les différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin

Violence à l'égard des femmes (D)

Objectif stratégique D3 : *Éliminer la traite des femmes et aider les victimes de violences liées à la prostitution et à la traite des femmes.*

Depuis 1995, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme fondé en 1993 est chargé de la stimulation, de la coordination et du suivi de la lutte contre la traite des êtres humains dans notre pays. Le Centre est soumis à la tutelle administrative du Premier Ministre ; il relève, sur le plan du contenu, de la compétence de la Ministre chargée de la Politique de l'Égalité des Chances.

Au sein du Centre, la « cellule – Traite des êtres humains » assume les missions confiées au Centre par la loi du 13 avril 1995 contenant des dispositions en vue de la répression de la traite des êtres humains et l'arrêté royal du 16 juin 1995 relatif à la mission et à la compétence du Centre en matière de lutte contre la traite internationale des êtres humains.

Le Centre entreprend dans ce cadre les activités suivantes:

1. Rapport annuel

L'une des principales missions du Centre est d'élaborer un **rapport annuel et public d'évaluation** sur l'évolution et les résultats de la lutte contre la traite internationale des êtres humains. Le **rapport annuel 2002** élaboré par la « cellule – Traite des êtres humains » a pour titre : *Plaidoyer pour une approche intégrée, analyse de la législation et de la jurisprudence*. Il a été publié en décembre 2003.

Dans sa première partie, ce rapport examine le phénomène de la traite des êtres humains à partir de la **nécessité d'analyser et de démanteler les réseaux**. Il présente un plaidoyer pour une approche intégrée permettant d'identifier le réseau et toutes ses ramifications. Si, afin d'accélérer la procédure, l'enquête ne concerne que quelques intermédiaires, l'on court le risque de voir le réseau tirer des enseignements de ses erreurs, s'adapter et peut-être même se renforcer. La lutte contre la traite des êtres humains pourrait dans ce cas produire des effets inverses aux objectifs de départ. Dans le prolongement de cette idée, s'impose la **nécessité des analyses financières pour lutter contre les réseaux**. En paralysant les flux financiers, l'on détient une arme fatale permettant de s'attaquer au cœur du système criminel et le rendant hors d'état de nuire. Enfin, le Centre a évalué l'ampleur de l'application de la loi relative aux organisations criminelles dans le cadre de la lutte contre la traite des êtres humains. Cette analyse s'est fondée sur une approche globale des dossiers en cours ainsi que sur certaines condamnations concrètes.

La deuxième partie du rapport traite des **nouveaux moyens réglementaires** en matière de traite internationale des êtres humains. Que ce soit au niveau international ou européen, les

concepts de trafic et de traite des êtres humains font l'objet de définitions précises. En Belgique, de nouvelles dispositions légales ont été adoptées en vue d'améliorer l'efficacité de la lutte contre la grande criminalité organisée. De nouvelles mesures ont également été prises afin de protéger les victimes de la traite des êtres humains.

La troisième partie du rapport annuel prévoit une **analyse de la jurisprudence** : décisions rendues entre 2001 et début 2003 sur la base de la loi du 13 avril 1995 contenant des dispositions en vue de la répression de la traite des êtres humains. En matière de prostitution, les juges accordent toujours autant d'importance aux déclarations des victimes. Ces déclarations sont d'ailleurs souvent corroborées par d'autres éléments du dossier tels les écoutes téléphoniques ou les perquisitions.

2. Coordination

2.1. Les services spécialisés dans l'aide aux victimes de la traite des êtres humains

Le Centre assume une autre mission d'envergure : assurer la **coordination et la collaboration** entre les centres privés d'accueil spécialisés dans l'aide et l'accompagnement des victimes de la traite des êtres humains. Les réunions juridiques bimestrielles sont l'occasion pour les centres de discuter de préoccupations communes et le cas échéant, d'entreprendre des actions. Ces concertations aboutissent à la mise en œuvre de points importants.

Afin de garantir une analyse efficace et coordonnée de la politique en matière de traite des êtres humains, la « cellule – Traite des êtres humains » et les trois centres d'accueil spécialisés ont élaboré une **banque centrale de données** et un site web à partir duquel les données peuvent être consultées et actualisées. Cette banque de données s'articule autour de la gestion des demandes et de l'élaboration, de la consultation, et de la mise à jour des dossiers des victimes.

2.2. Cellule interdépartementale de coordination de la politique

Le Centre entretient au niveau fédéral différents liens de coopération. Il a toujours joué un rôle actif dans la **Cellule interdépartementale de coordination de la politique** (entre autres en assurant son secrétariat) et au sein de la Task Force née de la Cellule stratégique du Premier Ministre.

3. Actions en justice

Enfin, le Centre exécute sa mission de stimulation en se **constituant partie civile** dans différents dossiers relatifs à la traite des êtres humains. Dans le courant de l'année 2003, le Conseil d'Administration a approuvé cette démarche à 7 reprises. Un jugement a été rendu dans trois dossiers.

Toutes les activités précitées relèvent sans aucun doute de la lutte contre la traite des êtres humains en général. Elles ont par ailleurs une incidence sur les femmes qui sont les victimes d'une forme particulière de traite des êtres humains.

Femmes et conflits armés (E)

Objectif stratégique E5 : *Fournir protection, assistance et formation aux réfugiées, aux autres femmes déplacées ayant besoin d'une protection internationale et aux femmes déplacées à l'intérieur de leur propre pays.*

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme consacre également une attention particulière à la problématique des « droits fondamentaux des femmes », et notamment au statut des migrantes et des discriminations indirectes dont elles sont victimes. Les initiatives suivantes sont prises dans ce cadre :

1. Publication en juin 2003 de la brochure « la famille dans sa dimension internationale »

Dans le cadre de ses activités, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme s'est penché sur la problématique des conflits entre les lois issues de différents systèmes juridiques. Pour répondre aux demandes répétées, une brochure aisément accessible a été rédigée au fur et à mesure. Son objectif est de répondre aux appels à l'aide de femmes issues de pays caractérisés par un droit national de la famille discriminatoire. Il est par ailleurs apparu que quantité de conflits auraient pu être évités si les gens avaient bénéficié d'une information correcte concernant leurs droits et devoirs. De nombreux jeunes sont soumis à l'application d'un droit qu'ils méconnaissent ; les sources d'information leur sont par ailleurs totalement inaccessibles. C'est pourquoi une brochure a vu le jour sous la forme de questions-réponses, le rendant ainsi plus accessible. Les exemples présentent souvent des personnes issues de la communauté marocaine ; le droit de la famille dans leur pays d'origine s'éloignant le plus de l'ordre juridique belge.

2. Convention organisée entre le Centre pour l'égalité des chances et pour la lutte contre le racisme, et l'Institut de l'égalité des femmes et des hommes

La convention entre le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes porte sur la création d'un dispositif de ressources d'aide et d'informations juridiques centralisé, spécialisé dans les questions de discriminations vécues par les femmes étrangères ou d'origine étrangère et liées d'une part au droit de leur pays d'origine, plus précisément à sa reconnaissance et son application ici et, d'autre part à leur statut de femmes et à la place qu'elles occupent dans leur communauté d'origine. Le travail sera axé autour de trois missions : accueil des femmes, centralisation des ressources, formation de professionnels (magistrats, coordinatrices provinciales...).

Participation et processus décisionnel (G)

Objectif stratégique G1 : *Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions.*

Les projets de réforme de la Constitution relatifs à l'égalité entre hommes et femmes déposés au Parlement ont été approuvés. Les nouveaux articles 10 et 11bis de la Constitution reprenant des dispositions en matière d'égalité entre hommes et femmes et

visant à assurer aux femmes l'égalité d'accès aux fonctions électorales et aux mandats publics (en garantissant notamment une représentation des membres des deux sexes au sein du Gouvernement fédéral, des Gouvernements régionaux et communautaires et des organes exécutifs provinciaux et communaux) ont été adoptés et publiés au Moniteur belge en 2002.

Droits fondamentaux de la Femme (I)

Objectif stratégique I2 : *Garantir la non-discrimination et l'égalité devant la loi et dans la pratique.*

La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a été publiée au Moniteur belge le 17 mars 2003. Cette loi condamne la discrimination fondée sur toute une série de critères de discrimination dont celui lié au « sexe ».

Outre la discrimination dans le cadre des relations de travail déjà interdite par une législation précédente, cette loi interdit toute discrimination fondée sur le sexe lorsqu'elle porte sur la fourniture de biens et de services au public et toute activité économique, culturelle, sociale ou politique accessible au public.

Mesures stratégiques internes

Le SPF Chancellerie du Premier Ministre poursuit l'application des mesures en faveur de l'égalité des chances entre hommes et femmes (« actions positives ») telles que prévues par la législation. C'est pourquoi les mesures décrites dans les précédents rapports restent d'actualité.

Perspectives

Si les objectifs stratégiques nés du Programme d'Action de Pékin ne relèvent pas directement des compétences du Premier Ministre, ce dernier veillera toutefois à l'application efficace des différentes mesures de l'Accord gouvernemental qui ont une incidence sur les domaines concernés. Outre les réalisations engrangées en matière de reconnaissance politique, le Premier Ministre s'assurera que la dimension du « sexe » soit prise en compte dans tous les aspects de la politique et que les mesures prises continuent à bénéficier d'un effet de multiplication. Il s'attellera également à l'amélioration et au renforcement de la coopération et de la coordination entre les services et les organisations qui jouent un rôle actif dans ce domaine. Le suivi des projets relève toutefois de la compétence de la Ministre chargée de la Politique de l'Égalité des chances. ■

Vice-Première Ministre
et Ministre de la Justice
Laurette ONKELINX
Rue du Commerce 78-80
1040 Bruxelles

Introduction

La violence au sein du couple a fait l'objet d'une priorité au sein du gouvernement fédéral au cours de la législature du gouvernement fédéral 1999-2003, notamment suite à l'initiative de la Ministre de l'Egalité des chances d'adopter un plan national d'action contre la violence à l'égard des femmes. Ce plan, daté du 11 mai 2001 rappelait l'importance de :

- dénoncer publiquement et sans ambiguïté le caractère inacceptable de la violence au sein du couple
- doter les intervenants concernés (police, justice, services d'aide, secteur médical, secteur éducatif...) d'instruments permettant de développer les réponses appropriées

- favoriser la coordination entre ces intervenants
- promouvoir une approche intégrant la prévention, la sanction, la politique en faveur des victimes et le traitement des auteurs
- évaluer régulièrement l'adéquation des réponses publiques apportées

Plusieurs voies d'actions étaient présentées, relevant de l'autorité d'un ou plusieurs ministères fédéraux. Certaines actions supposaient également une concertation avec les entités fédérées. Le Ministre de la Justice s'est inscrit dans cette voie et a pris plusieurs engagements qui ont été actualisés et évalués en 2002 puis 2004.

Actions menées dans les différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin

Objectif stratégique D1 : *Prendre des mesures concertées afin de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes.*

1. Sensibiliser toutes les parties du corps social au caractère inacceptable de la violence au sein du couple

1.1. Dépliant « nouvelle loi sur l'attribution du logement familial »

Dans la foulée de la nouvelle loi sur l'attribution du logement familial, on a procédé à l'impression et à la diffusion massive d'un dépliant informatif au printemps 2003. Ce dépliant reprend également le slogan « Brisons le silence avant qu'il ne nous brise – la violence dans le couple est un délit puni par la loi ». Le coût total de l'impression de ce dépliant (7.000 EUR) a été entièrement porté au budget fédéral pour l'égalité des chances.

1.2.

Le Ministre de la Justice a publié un dépliant et une brochure d'information sur les droits de la victime : « Vous êtes victimes » et « Vos droits en tant que victime d'infractions ». Le slogan : « Violence dans le couple : brisez le silence avant qu'il ne vous brise » est également repris dans ce cas.

1.3.

Améliorer les instruments à disposition des intervenants concernés

1.3.1. Les mesures législatives

Actions entreprises par le Ministre de l'Egalité des chances en concertation avec le Ministre de la Justice

Sur proposition de la Vice-Première Ministre, Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances et du Ministre de la Justice, on a décrété la loi concernant l'attribution du logement familial à l'épouse ou à la concubine légale victime d'actes de violence la part de son partenaire en complément de l'article 410 du Code Pénal (M.B. 12 février 2003).

Cette loi fait suite au constat que, dans la majorité des situations de violence dans le couple, c'est la victime qui a dû quitter le domicile. Ce constat a été répété au cours de la journée d'étude sur la violence au sein du couple organisée conjointement par la Commission de la Justice du Sénat et le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Sénat le 27 avril 2001. La modification que le projet introduit au code pénal fait également suite à une recommandation formulée au cours de cette journée d'étude.

D'une part, cette loi prévoit un durcissement des conditions pénales de l'article 410 du Code pénal, jusqu'à une peine de prison d'un an. Cette disposition permet au juge d'instruction, pour les faits accompagnés de coups et blessures et de tentative d'empoisonnement, d'ordonner la détention préventive ou de délivrer un mandat d'arrêt, ce qui permet d'éloigner l'auteur des actes de violence de l'habitation familiale. Si le juge estime que dans le cadre de la détention provisoire, il ne faut plus procéder à l'enfermement, il peut imposer des mesures ou des conditions alternatives telles que l'interdiction de pénétrer dans l'habitation ou l'obligation de suivre une thérapie. Cette mesure est d'application pour toutes les personnes visées dans cet article du droit pénal : partenaires, époux, ou ex-partenaires ou ex-époux. En cas de cohabitation ou d'ancienne cohabitation, sont également visés ceux qui cohabitent durablement mais non légalement. Ce qui va à l'encontre des principes du droit civil de cette loi. Les aspects de droit civil de cette loi déterminent que le juge de paix, en cas de (tentative de) coups et blessures et dans le cadre d'une séparation temporaire des époux ou des cohabitants légaux, concède l'utilisation de l'habitat commun à la victime. C'est une mesure qui peut être prise dans le cadre de mesures provisoires ou urgentes. Cette mesure peut également être imposée par le juge en cas de demande de divorce auprès du tribunal de première instance dans le système des mesures provisoires et urgentes si l'époux s'est rendu coupable de (tentative de) coups et blessures et/ou d'empoisonnement. Les mêmes principes sont d'application en cas de prononcé de divorce. Tant le juge de paix que le juge du tribunal de première instance peut déroger à ce principe dans des conditions exceptionnelles. Cette dernière disposition concède un pouvoir discrétionnaire aux juges. Le délai de la mesure provisoire ou urgente peut être librement imposé par le juge et est établi dans son ordonnance. Ce droit d'attribution du logement familial n'est donc pas d'application pour ceux qui cohabitent de fait ou pour les ex-partenaires.

Ce système complet a été arrêté dans le cadre du scénario suivant : la police, en cas de décision du parquet, a le droit d'arrêter quelqu'un pendant maximum 24 heures. Après ces 24 heures, le parquet peut décider de remettre l'auteur des faits en liberté, mais cette décision peut être assortie d'autres conditions telles que l'interdiction de pénétrer dans le logement conjugal ou l'obligation de suivre une thérapie. Le par-

quet peut aussi décider de déférer l'auteur des faits devant le juge d'instruction. Il faut alors décider dans les vingt-quatre heures si le principe de la détention provisoire peut être appliqué (mandat d'arrêt) ou s'il faut décider la libération conditionnelle. Tout au long de ces 24 heures, la victime peut donc introduire une demande de prononciation de mesures provisoires ou urgentes.

1.3.2. Généralités : l'audition audiovisuelle

Dans le cadre de la loi du 28 novembre 2000 concernant la protection judiciaire des mineurs, le Ministre de la Justice a émis une circulaire du 16 juillet 2001 régissant l'enregistrement audiovisuel de l'audition de victimes mineures et de témoins de délits.

Un point 6.3 concernant l'audition audiovisuelle a été adjoint à la directive ministérielle réglant la répartition des tâches, la coopération, la coordination et l'intégration entre la police locale et la police fédérale, traitant des missions de la police judiciaire (« Col 2/2002 » du 20 février 2002). Cette circulaire dit que de tels interrogatoires doivent être effectués « par un fonctionnaire de police qui a été sélectionné à cette fin, a suivi une formation judiciaire fonctionnelle à l'interrogatoire des mineurs et bénéficie d'une formation continuée approfondie en la matière ».

La loi concernant l'enregistrement des déclarations à l'aide de médias audiovisuels du 2 août 2002 (M.B. 12 septembre 2002) autorise l'audition audiovisuelle dans le cadre d'une enquête judiciaire. Le descriptif reprend les mesures spécifiques en matière d'audition des mineurs en tant que mesure particulière. Depuis une dizaine d'années, des techniques scientifiques spécifiques ont été élaborées en matière d'interrogatoire des mineurs. La technique utilisée par la police en Belgique est en partie basée sur l'interview « stepwise ». Elle se base également sur les résultats des entretiens « interrogatoire des mineurs » effectués sur le sujet avec les chercheurs belges (Service Sciences du comportement, Police fédérale).

La technique développée repose sur les trois principes d'interrogatoire repris dans la circulaire ministérielle, à savoir : par étape/évolutif, non suggestif et respectueux. Ces trois principes sont toujours d'application, à tout moment et en toute situation. Il est important, dans le cas de l'interrogatoire de jeunes enfants, de tenir compte de leur niveau d'évolution, de leur personnalité de leur développement cognitif et de leur expression non-verbale. L'objectif doit toujours être d'éviter une victimisation secondaire.

1.3.3. Justice réparatrice, mesures alternatives, médiation pénale, maisons de justice...

Différentes initiatives ont été prises depuis le 1^{er} PNA en vue d'améliorer et d'élargir les mesures pénales alternatives telles que la justice réparatrice, et le fonctionnement des institutions judiciaires a été élargi. Ces initiatives peuvent jouer un rôle important dans le suivi pénal de faits de violence envers les femmes.

1.3.4. La politique judiciaire des parquets

En 2001, on a formulé l'objectif suivant : « La formation d'un groupe de travail chargé d'arrêter des statistiques criminelles et judiciaires pertinentes permettant de mesurer le suivi judiciaire

en matière de violence intra-familiale ». Dans la foulée de cet objectif, le Collège des Procureurs généraux a examiné la question de *la politique judiciaire en matière de violence au sein du couple* en mai 2001 et réexaminera le point en réunion le 6 juin 2002. Dans un premier temps, le service de la politique pénale a été chargé d'étudier une méthodologie permettant d'enregistrer les données relatives à la violence au sein du couple dans les banques de données des parquets. Le service a créé pour ce faire un groupe de travail composé de membres du département de la Justice, de l'Intérieur et de l'Egalité des chances, d'experts, de représentants du Collège des Procureurs généraux et du projet pilote d'Anvers. Ce groupe de travail avait pour objet d'arrêter une définition de la violence intra-familiale qui permette de créer des outils statistiques. C'est sur cette base que l'on pourrait améliorer l'enregistrement de la violence intra-familiale au niveau de la police et du parquet. Les traités internationaux, les résultats d'expériences entreprises au sein des parquets, les recommandations formulées dans les études sur la politique judiciaire en matière de violence au sein du couple ainsi que les conclusions provisoires des travaux d'enquête sur la violence intra-familiale et au sein du couple qui ont été menés au sein de l'arrondissement judiciaire d'Anvers ont servi de base.

Début 2003, on a soumis une proposition de définition au Collège des Procureurs généraux. Le groupe de travail a également souligné l'importance de constituer un dossier au niveau de la police et du parquet.

A la phase suivante, le groupe de travail a été chargé d'arrêter un plan d'action progressif en matière de violence intra-familiale.

1.3.5. Statut du Forum national

Le Forum national en faveur d'une politique en matière de victimes fait déjà des recommandations, tant de sa propre initiative qu'à la requête d'une autorité quelconque concernée. Il fonctionne selon une résolution de la Chambre visant l'amélioration de l'aide apportée aux victimes de la violence (1434/1-93/94).

Bien que l'installation du Forum national en faveur d'une politique en matière de victimes remonte à 1994, il ne dispose d'aucun statut formel clair. Son secrétariat est géré par un service du SPF Justice, le forum n'a donc pas de secrétariat distinct et indépendant, ni de budget propre.

Une tentative d'institutionnalisation est apparue problématique en raison du manque de crédit et malgré la réorganisation interne du Service public fédéral de la Justice.

En 2001 déjà, on avait formulé une proposition d'organisation du statut du Forum national :

On avait notamment proposé d'accroître la capacité d'expertise du Forum national en faveur d'une politique en matière de victimes en lui attribuant un statut. Cette proposition a été reprise fin 2003 par le Ministre de la Justice.

Il a été demandé aux Communautés et aux Régions d'évaluer l'opportunité de formaliser le rôle du Forum.

1.3.6. Set agression sexuelle

Un groupe de travail a réalisé l'évaluation du « set agression sexuelle » et de la directive ministérielle du 15 décembre 1998 y afférente. Ce groupe comprenait des représentants du

Ministre de la Justice, de la Ministre en charge de l'Egalité des chances, de l'Institut National de Criminalistique et de Criminologie, du service de droit pénal, du Parquet général, de l'Association des juges d'instruction de Belgique, du Service des Maisons de Justice, de la police fédérale (DGP-DJP/service agression et direction de la police technique et scientifique), de la police locale, de la Société royale de médecine légale de Belgique et d'autres experts (Service des urgences du CHU- Saint-Pierre). Le groupe était chargé de déterminer l'impact de la directive dans la pratique et, en fonction des problèmes rencontrés, de proposer les modifications nécessaires. Une évaluation de l'application de la directive a eu lieu au niveau des médecins légistes, des laboratoires, de la magistrature, des services de police et des assistants de justice chargés de l'accueil des victimes. Le groupe travaille actuellement à une proposition de directive préconisant certaines recommandations pour optimiser l'utilisation du set agression sexuelle. Il ressortait de la dernière réunion que le set et la directive doivent être peu modifiés. Il suffit de procéder à quelques petites adaptations en matière d'actualité (réforme de la police, nouvelle loi ADN...), pour étendre le protocole arrêté par les parquets et quelques admissions d'urgence de Bruxelles. L'endroit où se trouve le set pourrait être rediscuté.

Les conclusions du groupe de travail ont été approuvées par le ministre de la Justice. Elles seront examinées par le Collège des Procureurs généraux avant que la diffusion de la nouvelle directive soit organisée.

1.3.7. Formation des magistrats

En 2002 et 2003, une formation spécifique des magistrats en matière de violence envers les femmes (formation continuée) a été organisée. Les stagiaires judiciaires ont aussi été admis à cette formation. Une attention particulière a été accordée à la violence dans le couple. Un représentant du projet d'Anvers a été invité à y donner cours. Parmi les autres modules de formation, citons l'exclusion et la violence, l'égalité des chances, la preuve pénale et les avancées scientifiques, les mesures alternatives, les échanges d'expérience professionnelle entre magistrats compétents en matière familiale (médiation), le harcèlement au travail, etc.

1.3.8. Maisons de justice

On a prévu d'organiser en 2002 des actions plus spécialement tournées vers la violence envers les femmes dans les Maisons de justice. Le précédent Ministre de la Justice a demandé en mars 2003 au Forum national de dresser un inventaire de toutes les instances qui s'occupent d'aide aux victimes. Le Forum national a répondu positivement à cette demande et fera le nécessaire.

1.3.9. Statistique/enregistrement

Dans l'évaluation du Plan National d'Action au Sénat en 2002, le Ministre de la Justice d'alors a déclaré que les statistiques intégrées de la police étaient encore dans les limbes. Les chiffres dont on peut disposer en matière de maltraitance des femmes et de violence envers les femmes dépendent encore de la qualité et de l'enregistrement des PV rédigés. En

ce moment, la violence envers les femmes et la violence intra-familiale ne sont pas encore enregistrées comme thème séparé. Les PV sont dressés sur base de faits punissables tels que des coups et blessures. A l'enregistrement de ce PV, on ne fait pas nécessairement un lien avec le contexte familial de l'auteur des faits, de sorte que la violence intra-familiale ne ressort pas des statistiques. Pareillement, comme on ne fait aucun lien entre tous les PV dressés pour des faits dans une seule et même famille et qu'on ne verbalise pas toutes les affaires, la dynamique de la violence ne peut faire l'objet d'aucun suivi. Ce que l'on propose, c'est qu'après analyse de l'enregistrement de la violence envers les femmes effectuée par le service de politique pénale au SPF Justice, on transmette officiellement ces informations aux services compétents du Ministre de l'Intérieur pour que l'on puisse développer, à la police également, un instrument statistique intégré ainsi que des statistiques intégrées en matière de violence envers les femmes.

Un accord à ce sujet a été passé avec la Banque de données nationale de la Police fédérale (novembre 2003). Il a été question des possibilités d'amélioration de l'enregistrement des données et la faisabilité pratique est testée actuellement.

Objectif stratégique D2 : *Etudier les causes et conséquences de la violence à l'égard des femmes et l'efficacité des mesures de prévention.*

- Une étude a été menée en 2001 pour connaître le phénomène de la violence au sein du couple (sur base d'une étude qualitative)
- Une étude a été commandée, en collaboration avec la Ministre de l'Egalité des chances pour connaître l'application des mesures en matière de violence au sein du couple. Les conclusions de cette étude ont été intégrées dans l'actualisation du plan violence et sont encore en cours d'élaboration.

Objectif stratégique D3 : *Eliminer la traite des femmes et aider les victimes de violences liées à la prostitution et à la traite des femmes.*

La Belgique possède un des meilleurs arsenal législatif en matière de traite des êtres humains. Sa législation représente un modèle au plan international (loi du 13 avril 1995).

En Belgique, on lutte contre la traite des êtres humains depuis de nombreuses années. Le centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a joué à cet égard un rôle déterminant. Il procède aussi à l'évaluation de la politique belge en matière de lutte contre la traite des êtres humains et l'immigration clandestine.

Parquet fédéral

En 2001, des magistrats nationaux assuraient la coordination des enquêtes en matière de criminalité organisée et des magistrats de liaison « traite des êtres humains » agissaient dans chaque arrondissement judiciaire et dans chaque parquet général.

En mai 2002, le Parquet Fédéral a repris les compétences des magistrats nationaux qui n'existent plus. Le Parquet Fédéral est compétent notamment pour ce qui concerne la coordination en matière de traite des êtres humains et pour l'exercice de l'action publique pour l'article 77 bis de la loi du 15 décembre 1980 en ce qui concerne les étrangers (pour les cas de traite des êtres humains organisée).

Formation au sein des écoles de police

Des modules spécifiques existent dans les écoles de police pour lutter contre la traite des êtres humains. Les futurs policiers reçoivent des modules consacrés à l'approche des phénomènes courants. Telle qu'elle se présente, l'approche du phénomène de la traite des êtres humains constitue d'abord une sensibilisation. Par ailleurs, les policiers reçoivent une formation continuée et systématiquement actualisée.

Formation des magistrats

Les magistrats reçoivent une formation thématique sur la problématique de la traite des êtres humains. Cette formation est donnée par le coordinateur Eric Van der Sijpt, Substitut du Procureur du Roi près la Cour d'appel de Bruxelles, en collaboration avec le Procureur général près la Cour d'Appel de Liège.

Magistrats de liaison

Les magistrats de liaison sont nommés dans le cadre de la décision du Procureur général du 14 novembre 1996. On nomme un magistrat de liaison par arrondissement judiciaire et par parquet général.

Le Ministre de la Justice a rédigé en 1999 différentes directives en matière de recherche et de poursuite dans des affaires de traite des êtres humains et de pédopornographie.

Ces directives expliquent le rôle des magistrats de liaison dans les affaires de traite des êtres humains.

Accueil spécialisé des victimes

Les trois centres d'accueil en matière de traite des êtres humains ont tous reçu la possibilité d'ester en justice :

- Payoke par l'Arrêté Royal du 29 janvier 1997;
- Pag-Asa par l'Arrêté Royal du 9 juin 1999;
- Surya par l'Arrêté Royal du 8 juillet 2001.

En Wallonie, un nouveau centre d'accueil vient d'ouvrir ses portes en novembre 2002. On n'y accueille que des victimes

mineures de la traite des êtres humains. A Bruxelles également, avec l'aide de la Communauté flamande, on a ouvert un centre d'accueil des victimes mineures de la traite des êtres humains et d'illégaux mineurs arrivés en Belgique sans accompagnement.

Task force

Le PNA de 2002 décrit tant le projet de la Task force que celui du Centre d'information et d'analyse (CIATEH).

Bien que la Task force ait suspendu ses activités en 2003, les objectifs et les activités du centre d'information et d'analyse en matière de traite des êtres humains ont été poursuivis sous forme de projet d'arrêté royal.

En 2002, la Chancellerie du Premier Ministre a, en collaboration avec le Service de la politique judiciaire, réalisé une

avancée avec la rédaction de ce projet d'Arrêté Royal en matière de traite de êtres humains dans lequel un deuxième volet porte sur la création du Centre d'information et d'analyse (CIATEH).

Ce projet prévoit aussi la réorganisation de la cellule de coordination interdépartementale qui avait été créée par l'A.R. du 16 juin 1995 relatif au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Au cours du début de l'année 2003, un avis concernant le contenu de ce projet d'A.R. a été demandé par, d'une part la Commission pour la Protection de la Vie Privée (avis du 27 mars 2003) et par le Conseil d'Etat (avis du 28 avril 2003) d'autre part. Suite aux remarques faites dans les deux avis, le cabinet du SPF de la Justice a adapté, à nouveau en collaboration avec le Service de Politique judiciaire, le projet d'Arrêté Royal ainsi que le rapport au Roi. ■

Vice-Premier Ministre
et Ministre des Affaires étrangères
Louis MICHEL
Secrétaire d'Etat aux Affaires européennes
Frédérique RIES
Rue des Petits Carmes 15
1000 Bruxelles

Introduction

Considérant l'égalité entre les femmes et les hommes comme un défi éthique et une exigence incontournable dans toute société qui entend promouvoir la démocratie, le Ministre lutte contre toutes formes de discrimination liée au sexisme et participe pleinement aux efforts menés dans le cadre de la mise en place de stratégies de *gender mainstreaming*. *La démocratie ne pourra se construire sans la participation pleine et active des femmes.*

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes doit se traduire par l'égal et pleine participation des femmes à la vie politique, économique, sociale et culturelle et par l'élimination de toutes les formes de discriminations fondées sur le sexe. Le Ministre s'associe à la politique active menée par le gouvernement belge en ce sens. Particulièrement concerné par la situation des femmes dans le monde et les graves violations de leurs droits dans de nombreux pays, le Ministre agit en faveur du respect et de l'application de ces droits en encourageant les Etats à respecter leurs engagements internationaux.

L'action du Ministre des Affaires étrangères en matière de politique de genre s'inscrit dans le cadre des 5 grandes missions qui lui sont confiées :

1. Défendre les intérêts nationaux, tant dans les sphères d'intérêt constant (e.a. défense de la Constitution, des traités fondamentaux comme l'UE, l'OTAN, les Nations Unies et les Droits de l'homme, de la prospérité économique, de la sécurité nationale, de la stabilité régionale, l'aide au développement, le dialogue international, la coopération internationale en matière d'immigration et de trafic de stupéfiants, la circulation des personnes et le sort des belges à l'étranger) que dans des sphères dépendant essentielle-

ment de la conjoncture (diplomatie préventive, processus de paix, aide humanitaire, intensité des relations bilatérales);

2. Coordonner en permanence les prises de position internationales de toutes les autorités belges et concilier, le cas échéant, les intérêts divergents afin d'atteindre la cohérence et le consensus;
3. Gérer les représentations belges à l'étranger et organiser la participation de la Belgique au sein des organisations internationales en veillant au respect des engagements internationaux du pays;
4. Représenter tous les intérêts belges, tant individuels que collectifs, à l'étranger, en veillant à leur promotion;
5. Entretien et promouvoir l'image de la Belgique à l'étranger.

Dans tous les cas, les positions développées par le Ministre des Affaires étrangères en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans les enceintes internationales sont définies en concertation et en collaboration avec la Ministre chargée de la Politique d'égalité des chances et toutes les instances fédérées compétentes en la matière. La société civile est également consultée. Cette coordination « horizontale » s'effectue depuis septembre 2003 au sein de la Direction Générale des Affaires Multilatérales et de la Mondialisation. (service coormulti). L'objectif recherché est d'assurer une plus grande cohérence et une meilleure visibilité de la Belgique en matière de politique d'égalité hommes-femmes dans toutes les organisations internationales.

Au niveau des mesures « internes » communes au Ministère des Affaires étrangères, l'intégration d'une perspective de genre est en cours en ce qui concerne la gestion des ressources humaines.

Actions menées dans les différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin

Femmes et pauvreté (A)

Objectif stratégique A1 : *Revoir, adopter et appliquer des politiques macro-économiques et des stratégies de développement répondant aux besoins et aux efforts des femmes vivant dans la pauvreté.*

Objectif stratégique A2 : *Réviser les législations et les pratiques administratives en vue d'assurer l'égalité des droits sur les ressources économiques et un accès plus large des femmes à ces ressources.*

Aux **Nations Unies**, la Belgique a soutenu toutes les initiatives visant à recentrer les politiques macro-économiques et les stratégies de développement afin qu'elles répondent de manière plus directe aux besoins des femmes vivant dans la pauvreté.

A la 58^{ème} Assemblée Générale (2003), la diplomatie belge s'est investie dans les négociations sur la résolution A/58/206 « Participation des femmes au développement » afin de mettre en lumière le rôle crucial des femmes dans la réduction de la pauvreté. L'importance de l'instrument de micro-finance, et micro-crédit est soulignée dans cette résolution. L'Assemblée Générale reconnaît dans ce texte adopté au consensus l'impérieuse nécessité de revoir les législations nationales en matière de droit à la propriété, afin de confier aux femmes un droit foncier égal à celui des hommes.

Ce souci constant de la Belgique d'intégrer la dimension de genre dans les stratégies de développement, on le retrouve également lors des positions que notre diplomatie a défendues aux Grandes Conférences de Monterrey et Johannesburg.

Femmes et enseignements (B)

Objectif stratégique B1 : *Assurer un accès égal à l'éducation.*

Dans le cadre du « Financement d'initiatives et d'interventions de la Belgique en matière de diplomatie préventive, aide aux populations victimes de conflits, respect des Droits de l'Homme et renforcement de l'Etat de droit », le Ministre a approuvé en 2003 un projet visant à s'assurer, par le rétablissement et la reconstruction de l'Afghanistan, que l'égalité des chances entre hommes et femmes soit ancrée dans tous les secteurs et que les droits des femmes afghanes soient garantis, comme prévu dans la Convention pour l'Élimination de toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes et la Convention des Droits de l'enfant. Concrètement, il s'agit de promouvoir les connaissances et les capacités des enseignantes. La contribution à ce projet s'élève à 50 000 EUR.

Dans le même contexte, le Ministre a également soutenu un projet de l'Université libre de Bruxelles (ULB) et de l'asbl « Afghanistan-Europe » qui propose le soutien au développement éducatif de femmes afghanes et l'aide à la création d'emplois pour veuves. Le projet comporte trois volets : établissement d'un ensei-

gnement des langues à l'Université de Herat ; installation d'une structure de garde d'enfants à l'Université de Herat ; création d'un atelier de confection de vêtements géré par des veuves du village de Hoze Karbas. La contribution à ce projet s'élève à 106 420 EUR.

Objectif stratégique B2 : *Éliminer l'analphabétisme féminin.*

Dans le cadre du « Financement d'initiatives et d'interventions de la Belgique en matière de diplomatie préventive, aide aux populations victimes de conflits, respect des Droits de l'Homme et renforcement de l'Etat de droit », le Ministre a approuvé en 2003 un projet visant à soutenir les pouvoirs publics marocains pour le « Programme pour l'alphabétisation des femmes » qui s'inscrit dans le programme national pour la lutte contre l'analphabétisme, mis en place par le Ministère de l'Éducation nationale. Cette action vise à accroître le taux d'alphabétisation tant en ville où la femme mariée est obligée de quitter l'école pour rejoindre son foyer qu'en zone rurale où s'ajoute le problème de structure scolaire. En effet, un nombre important d'entre elles n'a jamais fréquenté l'école ou l'a quittée avant la fin de la scolarité obligatoire. Ce projet, initié en partenariat avec la commune de Molenbeek-Saint-Jean, vise à aller de l'avant en matière de pédagogie active et fonctionnelle (compte tenu des spécificités locales) et de formation. La contribution à ce projet s'élève à 4 004 EUR.

Femmes et Santé (C)

Objectif stratégique C.1 : *Élargir l'accès des femmes tout au long de leur vie à des soins de santé, à l'information et à des services connexes adaptés, abordables et de bonne qualité.*

Aux **Nations Unies**, la question de la santé en général, et la santé reproductive en particulier, a fait l'objet de débat houleux en 2003- l'acquis de Beijing et de la Conférence du Caire étant systématiquement remis en cause par certaines délégations, notamment celle des Etats Unis. L'action multilatérale de la diplomatie belge s'est résumée, en coordination avec l'Union Européenne, à tenter de défendre l'acquis des Conférences. Il s'agissait avant tout de préserver le principe d'un accès libre des femmes et jeunes filles aux soins de santé reproductive. Cette ligne a été défendue par notre diplomatie, tant dans les résolutions à l'Assemblée Générale, que dans les Commissions fonctionnelles du Conseil Economique et Social, aux Conseils d'administration des Fonds et programmes, et à l'OMS.

Plus de 100 millions de femmes et de fillettes de par le monde sont concernées par le problème des mutilations sexuelles. Certaines coutumes ancestrales privent ces femmes de leurs droits les plus fondamentaux. Dans le cadre du « Financement d'initiatives et d'interventions de la Belgique en matière de diplomatie préventive, aide aux populations victimes de conflits, respect des Droits de

l'Homme et renforcement de l'Etat de droit », le Ministre a soutenu l'asbl GAMS qui lutte depuis 1996 pour l'éradication de ces pratiques, par la sensibilisation, l'information et la prévention. Dans cette perspective, le GAMS-Belgique a organisé en novembre 2003 un colloque visant à évaluer la situation des mutilations en Afrique et en Europe et échanger les méthodes de travail entre les différents acteurs du monde médical, social, politique et de l'enseignement. La contribution à ce projet s'élève à 22 277 EUR.

Le Ministre a également soutenu le *Nederlandstalige Vrouwenraad* et son projet qui visait à soutenir un foyer pour femmes à Istalif (48 km au nord de Kaboul). En plus de fournir aux femmes de la région des soins de base, ce refuge constitue également un espace de formation à des techniques artisanales et à l'informatique. La contribution à ce projet s'élève à 50 000 EUR.

Violence à l'égard des femmes (D)

Objectif stratégique D1 : *Prendre des mesures concertées afin de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes.*

La Belgique apporte son appui dans les enceintes des *Nations Unies* à l'ensemble des résolutions et des programmes qui sont déployés dans le cadre de la lutte contre la violence à l'égard des femmes.

Au cours de la 59^{ème} session de la Commission des droits de l'Homme, la Rapporteuse Spéciale sur la violence contre les femmes a remis son rapport final au moment de mettre un terme à son mandat. Ce rapport substantiel constitue un outil de référence précieux pour l'ensemble des acteurs de la communauté internationale et de la vie sociale interne dont les activités visent à l'élimination de cette pratique.

La Commission des droits de l'Homme a adopté à cette occasion et par consensus une Résolution par laquelle elle se félicite de l'action importante menée à travers le monde au cours de la dernière décennie pour éliminer la violence contre les femmes et les filles tout en rappelant que dorénavant les infractions graves liées à la violence relèvent dans certaines circonstances de la compétence de la Cour Pénale Internationale. D'autre part, elle constate l'exposition particulière à la violence de groupes des femmes appartenant à des groupes vulnérables dans des situations de conflits armés (minorités, femmes autochtones, réfugiées et déplacées, migrantes, femmes handicapées) de même que les femmes faisant l'objet d'autres formes de discrimination.

La Commission accueille également avec satisfaction les initiatives prises par le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) en vue de combattre cette violence au niveau national régional et international.

Dans la partie opérative de la Résolution, la Commission :

- se félicite de l'attention croissante accordée à la violence contre les femmes
- définit la violence au sens large du terme
- condamne tous les actes de violence contre les femmes et les filles et demande que soit éliminée toute forme de violence fondée sur le sexe dans la famille et au sein de la collectivité ou perpétrée ou cautionnée par l'Etat

- affirme que la violence contre les femmes constitue une violation des droits et des libertés fondamentales des femmes
- condamne les violences physiques, sexuelles et psychologiques infligées au sein de la famille, qui englobent une liste substantielle d'actes qu'elles recouvrent.

La Commission des droits de l'Homme demande notamment aux Etats:

- de prendre toutes les mesures nécessaires pour rendre les femmes plus autonomes et renforcer leur indépendance économique et pour protéger et promouvoir l'exercice intégral de tous les droits et de toutes les libertés fondamentales
- de condamner la violence contre les femmes et de ne pas invoquer la coutume, la tradition ou des pratiques liées à la religion ou à la culture pour se soustraire à leur obligation d'éliminer cette violence
- de remédier aux problèmes particuliers des filles et des jeunes femmes victimes de la violence, surtout de la violence sexuelle, y compris à leurs conséquences immédiates et à long terme
- de formuler, de mettre en œuvre et de promouvoir, à tous les échelons pertinents, des plans d'action tendant à éliminer la violence contre les femmes, en s'inspirant, notamment, de la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes
- d'appuyer les initiatives menées par les organisations féminines et les organisations non gouvernementales en faveur de la violence contre les femmes et d'instaurer des liens de collaboration ou de les renforcer, au niveau national, avec les organisations non gouvernementales et communautaires intéressées
- demande aux rapporteurs spéciaux responsables de diverses questions se rapportant aux droits de l'homme, aux organes et organismes des Nations Unies, aux institutions spécialisées et aux organisations intergouvernementales de continuer à se pencher sur la question de la violence à l'égard des femmes, dans le cadre de leurs mandats respectifs
- décide de proroger de trois ans le mandat de la Rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes et de lui faire rapport l'année suivante sur les activités exercées dans le cadre de son mandat.

Lors de la 58^{ème} session de l'Assemblée générale des Nations Unies (octobre-novembre 2003), plusieurs résolutions consacrées aux femmes ont été adoptées.

Ces résolutions concernent :

- les femmes et la participation politique
- l'amélioration de la condition des femmes dans les zones rurales
- le statut de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes
- la violence contre les travailleurs migrants
- l'élimination de la violence domestique à l'égard des femmes.

Cette dernière Résolution a donné lieu à d'intenses discussions qui ont eu pour effet de limiter les orientations suggérées par les auteurs de ce projet.

Suite aux négociations qui s'étaient déroulées au cours de la session précédente et à l'intérêt manifesté par des délégations pour une résolution globale sur les diverses formes de violence à l'égard des femmes, les Pays-Bas ont introduit dès le départ de cette session un projet de résolution répondant à la réalisation de cet objectif en établissant une liste fort substantielle de ces diverses formes de violence.

Des obstacles sont apparus au cours de l'évolution des discussions axées au départ sur cette perspective notamment au sujet de questions relatives au viol conjugal, aux dotes et aux infanticides des filles, à l'exploitation commerciale et sexuelle de la pornographie et de la prostitution, au mariage précoce et forcé de même que l'insertion de la question de l'occupation étrangère et du terrorisme dans la problématique des femmes dans les conflits armés suite à la demande de pays arabes.

Les Pays-Bas en ont tiré les conclusions et avec l'accord de leurs partenaires européens ils ont finalement déposé un projet de résolution limité à la violence domestique contre les femmes qui a été adoptée par consensus.

Cette résolution définit cette forme de violence, invite les Etats à prendre les mesures appropriées pour la combattre, encourage les diverses structures des Nations Unies concernées à échanger leurs informations et invite les mécanismes de contrôle des conventions à se saisir de cette question en cas de nécessité.

Au cours de cette session, une Résolution consacrée au suivi de la Conférence de Pékin et de la 23^{ème} session spéciale de l'Assemblée Générale a été adoptée ainsi qu'une résolution consacrée à la fillette.

Sous ce même objectif, la **Commission sur la condition de la femme des Nations unies** a à nouveau adopté des résolutions traitant de la violence à l'encontre des femmes. Citons particulièrement la résolution sur la libération des femmes et des enfants pris en otage dans les conflits armés, y inclus ceux qui ont été emprisonnés ainsi que la résolution sur les femmes et les filles en Afghanistan.

Objectif stratégique D3 : *Eliminer la traite des femmes et aider les victimes de violences liées à la prostitution et à la traite des femmes.*

Le problème de la traite des êtres humains et de multiples violations des droits de l'Homme et des droits fondamentaux des femmes qui en découlent constitue l'une des questions les plus complexes et urgentes qui se posent actuellement à la communauté internationale. Les difficultés tiennent aux différents contextes politiques et aux dimensions géographiques du problème, à la diversité des approches conceptuelles, à la mobilité et aux capacités d'adaptation des trafiquants, à la spécificité des situations et des besoins des victimes de la traite, à l'inadéquation des cadres juridiques et au manque de coordination entre les acteurs impliqués tant au niveau national qu'international.

L'ampleur de la traite des êtres humains reste difficile à cerner; s'agissant d'une activité illégale, les statistiques sont par définition ardues à réunir. Phénomène mondial, ce commerce est pratiqué à l'intérieur d'un même pays ou entre pays. C'est d'ailleurs devenu l'une des activités les plus lucratives de la criminalité organisée. La Belgique, qui s'est dotée par la loi du 13 avril 1995 de dispositions spécifiques en vue de la répression de la traite des êtres humains, a continué à jouer durant la période considérée un rôle actif pour promouvoir la coopération internationale dans la lutte contre la traite des êtres humains et assurer une meilleure protection des victimes.

Les efforts entrepris par les institutions internationales pour développer des mécanismes adéquats en matière de prévention, de poursuite des trafiquants, de protection et de réintégration des victimes en particulier des femmes et des enfants ont été soutenus par notre pays ; ceci est vrai dans le cadre des Nations Unies et de ses institutions spécialisées, des organisations régionales telles l'Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe (OSCE) ou le Conseil de l'Europe, et enfin l'Union européenne. Ainsi, au sein de l'OSCE un Plan d'action pour combattre la traite d'êtres humains a été approuvé par le Conseil ministériel de cette organisation lors de sa réunion de décembre 2003 à Maastricht.

Quant au Conseil de l'Europe, il a entamé fin 2003, la négociation d'une Convention européenne qui devrait essentiellement par rapport au Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée (Palerme 2000), renforcer la protection des victimes et prévoir des mécanismes de suivi des engagements pris.

Femmes et conflits armés (E)

Objectif stratégique E1 : *Elargir la participation des femmes au règlement des conflits au niveau de la prise de décisions et protéger les femmes vivant dans les situations de conflit armé et autres ou sous occupation étrangère.*

Aux **Nations Unies**, la Belgique est membre de la Commission de la condition de la Femme depuis 1995 et le restera jusqu'en 2007. Cette succession ininterrompue de mandats confiés à la Belgique est un signe indiscutable de la confiance que la communauté des Etats Membres des Nations Unies accordent à notre pays dans la défense des droits et de l'égalité hommes-femmes.

A la 48^{ème} session de la Commission de la Condition de la Femme, la Belgique a apporté une contribution substantielle au débat sur le thème prioritaire de l'« Egalité de participation des femmes à la prévention, à la gestion et à la résolution des conflits et à la consolidation de la paix après les conflits ».

Notre diplomatie a défendu les idées et principes définis en coordination (coormulti) à Bruxelles, à savoir :

- Préférence pour une approche réaliste de la problématique, c.-à.-d. un équilibre raisonnable entre revendication égalitaire sur le plan de la participation au processus de paix, et le fait de reconnaître qu'il existe parallèlement une inégalité fondamentale en ce qui concerne les victimes (femmes et jeunes filles étant plus vulnérables). Il y a donc une double dimension de la problématique, d'un côté le souhait d'une participation égale des femmes à l'ensemble du processus de paix (prévention, gestion ou consolidation), et de l'autre la nécessité de veiller à ce que les préoccupations particulières des femmes soient prises en compte. Ces deux dimensions sont d'importance égale.
- Pour la Belgique, il est avant tout fondamental que la connaissance des dimensions sexospécifiques, et du droit international, soit intégrés dans le processus de résolution des conflits et de démocratisation.

- la mise en place progressive de la démocratie est une condition essentielle d'une participation égale des femmes à la consolidation de la Paix.
- Importance des politiques de sensibilisation des femmes à leur engagement dans les forces armées, les carrières diplomatiques et politiques.
- Il est essentiel que les contingents d'opérations de maintien ou de consolidation de la Paix se dotent d'un code de conduite comportant une dimension sexospécifique.
- Importance de fournir une protection suivie des femmes et petites filles, en particulier dans les camps de réfugiés ou personnes déplacées, et de leur donner accès libre et autonome aux soins de santé de base, y compris les services de santé reproductive. Plus généralement, la liberté de circulation des femmes est fondamentale.
- Importance du rôle que peut jouer la femme dans la société traditionnelle en matière de règlement des conflits.
- Incrimination des violences à l'égard des femmes et lutte contre l'impunité, en particulier dans les opérations de maintien de la Paix
- Tenir compte de la dimension sexospécifique dans les programmes de démobilisation et insertion.
- la Belgique est en faveur d'intégrer dans le texte agréé un nouvel appel formel à signature et ratification de tous les instruments internationaux relatifs aux droits de l'Homme, en particulier la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et son Protocole, et la Cour Pénale Internationale (lutte contre l'impunité des crimes de guerre).

Objectif stratégique E3 : *Promouvoir des formes non violentes de règlement des conflits et réduire les violations des droits fondamentaux dans les situations de conflit.*

Dans le cadre du « Financement d'initiatives et d'interventions de la Belgique en matière de diplomatie préventive, aide aux populations victimes de conflits, respect des Droits de l'Homme et renforcement de l'Etat de droit », le Ministre a approuvé en 2003 un projet par lequel Handicap international souhaite améliorer la qualité de vie des personnes handicapées en Afghanistan. La démarche consiste à tenter d'améliorer, grâce à un soutien à l'Institut orthopédique de Kandahar, la mobilité des moins-valides (et par conséquent leur qualité de vie, leur situation économique, leurs santés mentale et physique...) de la province de Kandahar et des provinces voisines du sud de l'Afghanistan. Les groupes cible sont les femmes handicapées et le personnel féminin de l'atelier orthopédique. La contribution à ce projet s'élève à 116 256 EUR. Le Ministre a également soutenu le travail de l'asbl « Afghanistan libre » qui a développé quatre projets en Afghanistan :

- un projet d'atelier de couture pour veuves (coopérative), qui a pour objectif d'offrir un revenu à une cinquantaine de femmes, mais également des cours d'alphabétisation et de mathématiques afin de les rendre autonomes et opérationnelles;
- la création d'un complexe culturel et sportif pour femmes aux alentours de Kaboul ; ce projet sera cofinancé par la Commission européenne;
- la création de centres de soins primaires et de protection maternelle et infantile par la mise en place d'une infirmerie au sein

des écoles existantes et, dans un second temps, l'organisation de rencontres éducatives avec les mères et les filles;

- le soutien au lycée de filles à Eshter Gram visant à pérenniser un groupe scolaire et prendre en charge les livres, fournitures scolaires, etc. pendant deux ans. La contribution à ce projet s'élève à 190 000 EUR.

En collaboration avec l'ONG colombienne Corporación Ecomujer, l'ONG belge International Peace Information Service souhaitait mettre en œuvre un projet de 12 mois consistant à établir une cartographie institutionnelle des organisations et des capacités d'accompagnement des femmes dans les zones de conflit. Le conflit en Colombie continue de faire toujours plus de victimes civiles, parmi lesquelles de nombreuses femmes et de nombreux enfants. Lorsque leur intégrité physique n'est pas atteinte, c'est la pauvreté et la misère qui les guettent. C'est pourquoi ce projet s'attache à l'identification des initiatives des communautés (y compris la documentation et l'examen des initiatives), l'accompagnement de certaines des initiatives répertoriées par l'enseignement et l'envoi d'experts, et l'élargissement de la notoriété des initiatives développées. Le Ministre a approuvé une contribution à ce projet qui s'élève à 120 000 EUR.

Objectif stratégique E6 : *Prêter assistance aux femmes des colonies et des territoires non autonomes.*

Aux **Nations Unies**, à l'Assemblée Générale, et dans les Commissions fonctionnelles du Conseil Economique et Social, la Belgique soutient de manière générale toutes les résolutions introduites par la délégation palestinienne sur le thème de l'assistance aux femmes palestiniennes. Membre de la Commission de la Condition de la Femme, elle vote en faveur de la résolution annuelle sur « La situation et l'assistance aux femmes palestiniennes ».

Femmes et économie(F)

Objectif stratégique F2 : *Faciliter l'égalité d'accès des femmes aux ressources, à l'emploi, aux marchés et aux échanges commerciaux.*

Dans le cadre du « Financement d'initiatives et d'interventions de la Belgique en matière de diplomatie préventive, aide aux populations victimes de conflits, respect des Droits de l'Homme et renforcement de l'Etat de droit », le Ministre a soutenu un colloque à Rabat consacré à la place de la femme sur le marché du travail dans les pays du Maghreb, ses spécificités, points communs et synergies avec l'Europe. Cette rencontre entre des représentants académiques belges et issus des pays du Maghreb s'inscrit dans la politique de l'Union européenne et prolonge les activités de la Présidence belge dans le processus de Barcelone.

Le choix d'organiser la rencontre à rabat vise à renforcer les relations entre la Belgique et le Maroc et à capitaliser sur les acquis de la journée d'étude consacrée à l'étude comparative de la place de la femme dans les sociétés belge et marocaine (projet approuvé au Conseil des Ministres du 26 avril 2002). La contribution à ce projet s'élève à 54 400 EUR.

Dans le même contexte, le Ministre a également soutenu en 2003 l'asbl PlaNet Finance qui proposait deux projets :

- développement de petites entreprises (les femmes sont ici directement visées) dans des régions rurales du Maroc afin de compléter une dynamique de développement intégré incluant éducation, infrastructure (eau et électricité) et financement de l'activité économique (51 093 EUR);
- promotion du rôle de la femme dans la vie économique dans des pays de l'Afrique francophone (Bénin, Burkina Faso, Mali, Sénégal et Togo) par le développement d'un portail qui proposera un grand nombre d'informations et de services : documents sur les petites entreprises dans la région, articles sur les « best practices » régionales, rapports de ratings, modules de formation en ligne (*e-learning*)... (90 700 EUR). La contribution à ces projets s'élève à 141 793 EUR.

Participation et prise de décision (G)

Objectif stratégique G1 : *Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions.*

Aux **Nations Unies**, lors de la négociation sur les nouvelles procédures d'élection des juges à la Cour Pénale Internationale en septembre 2002 la Belgique a insisté et obtenu qu'un nombre minimal de juges (6) femmes soit intégré dans la décision de procédure d'élection.

Dans le cadre du « Financement d'initiatives et d'interventions de la Belgique en matière de diplomatie préventive, aide aux populations victimes de conflits, respect des Droits de l'Homme et renforcement de l'État de droit », le Ministre a approuvé en 2003 un projet en faveur de « Actions in the Mediterranean » (AIM) qui propose de développer un réseau d'amitié entre femmes belges et femmes iraniennes. Les échanges d'expériences et une meilleure connaissance mutuelle permettrait à ces femmes, actives dans des organisations tant politiques que de la société civile, de développer des projets communs dans les domaines suivants : prise de décision dans la vie politique, rôle des femmes dans le monde du travail, participation des femmes dans la vie économique, femmes et journalisme, femmes et culture. La contribution à ce projet s'élève à 44 850 EUR.

Droits fondamentaux des Femmes (I)

Objectif stratégique I1 : *Promouvoir et protéger les droits fondamentaux des femmes par la pleine application de tous les instruments relatifs aux droits de l'Homme, en particulier de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.*

Aux **Nations Unies**, en tant que pays membre de la Commission de la condition de la femme, et par la même occasion Vice-Présidente (2002-2003), la Belgique s'est efforcée de maintenir et renforcer le mécanisme institutionnel qui assure un examen des « communications » soumises à la Commission, pour des cas individuels de discrimination.

La 59^{ème} session de la Commission des droits de l'Homme, qui s'est tenue à Genève du 17 mars au 24 avril 2003, a examiné, sous le point de l'ordre du jour consacré à « l'intégration des droits fondamentaux des femmes et de l'approche sexo-spécifique » deux résolutions relatives à la prise en compte des droits fondamentaux des femmes dans tous les organes du système des Nations Unies et l'élimination de la violence à l'encontre des femmes. Celles-ci ont toutes les deux bénéficié de l'appui de l'ensemble des Etats membres de l'Union européenne et elles ont été adoptées par consensus.

Au cours de la même session, d'autres résolutions liées directement ou indirectement aux droits des femmes ont également été adoptées. On citera notamment une résolution consacrée à l'incidence de l'environnement socio-économique sur les femmes ainsi qu'une autre résolution appuyée par l'ensemble des Etats membres de l'Union au sujet de « l'égalité des femmes en matière de propriété, d'accès et de contrôle fonciers et égalité du droit à la propriété et à un logement convenable ».

Parmi toutes ces résolutions qui ont fait l'objet d'un consensus, la résolution introduite par le Canada au sujet de la violence à l'encontre des femmes a fait à nouveau ressortir des divergences de vues sur des points comme l'orientation sexuelle, le droit des femmes de contrôler leur propre sexualité et leur fécondité ainsi que leur intégrité physique. Un accord s'est pourtant dégagé quant à la prolongation du mandat du Rapporteur Spécial sur la violence contre les femmes.

Femmes et environnement (K)

Objectif stratégique K2 : *Intégrer les besoins, préoccupations et opinions des femmes dans les politiques et les programmes en faveur du développement durable.*

Aux **Nations Unies**, la Belgique, en tant que Membre de la Commission du Développement Durable et membre effectif du bureau de cette même commission en 2003, a soutenu de manière systématique toute initiative visant à intégrer la dimension de genre dans la compréhension du développement durable.

Petites filles (L)

Lors de la 58^{ème} session de l'Assemblée Générale des Nations Unies, une nouvelle Résolution sur la fillette a fait l'objet d'un vote à la demande des Etats-Unis qui s'y sont seuls opposés pour des raisons liées à des références à des dispositions de la Convention sur les droits de l'enfant.

Cette résolution contient de nouveaux paragraphes qui portent sur :

- l'entrée en vigueur du Protocole relatif à la Convention sur la criminalité organisée visant à prévenir et à punir les auteurs de la traite des êtres humains en particulier des femmes et des filles
- l'attention accordée à la problématique du nombre croissant de femmes affectées par le virus du SIDA

- l'assurance donnée à un accès égal aux services sociaux pour les filles
- les mesures à prendre pour répondre aux besoins des jeunes orphelins ainsi que les politiques et stratégies à mettre en œuvre pour permettre aux familles de maintenir les fillettes en détresse dans un environnement familial
- la problématique de l'exploitation sexuelle des filles dans les crises humanitaires incluant la participation des personnes affectées à des missions humanitaires ou des opérations de maintien de la paix.

Mesures politiques internes

Intégration de la perspective de genre dans la gestion des ressources humaines

En ce qui concerne l'accès à l'emploi des femmes, s'il y a un certain équilibre entre hommes et femmes dans la carrière intérieure du département, il convient néanmoins de signaler que cet équilibre ne se retrouve pas à tous les niveaux. Il convient également de noter que la Direction générale de la Coopération au Développement est dirigée par une femme (sur un total de 6 Directions générales).

Par ailleurs, les femmes sont minoritaires dans les carrières dites « extérieures » (agents diplomatiques, agents consulaires et agents de la coopération internationale). Dans la carrière diplomatique, on ne compte que 56 femmes (dont 10 sont chefs de poste) parmi les 409 diplomates (soit 14 % de femmes). En ce qui concerne la carrière consulaire, le nombre de femmes est proportionnellement plus important puisqu'elles sont 58 (soit 32 %) sur un total de 189 consuls/chanceliers et dans la carrière des attachés pour la coopération internationale, elles ne sont 7 (soit 12,5 %) sur un total de 56. La difficulté de recruter des femmes dans les carrières extérieures s'explique en grande partie par les impératifs mêmes de ces carrières qui exigent, e.a., une grande mobilité géographique et une flexibilité notamment en ce qui concerne la vie privée et la vie professionnelle du conjoint.

L'objectif stratégique du Ministère des Affaires étrangères reste l'augmentation du nombre de femmes dans les carrières extérieures (carrière diplomatique, consulaire, coopération internationale), en attachant un intérêt particulier au recrutement, au déroulement de la carrière, à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, et au changement de mentalité. La finalisation du projet de la fusion des carrières extérieures (à savoir, diplomatique, consulaire et des attachés de la coopération) et intérieure au sein d'une nouvelle carrière unique devrait privilégier une approche commune en ce qui concerne l'accès des femmes à des fonctions au sein de ce SPF. D'autres initiatives ont été développées afin de permettre, au bénéfice de l'ensemble des carrières

extérieures et intérieures, une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Des mesures ont déjà été prises telles :

- Campagne d'information dans les universités mettant l'accent sur la présence de femmes au sein notre SPF et dans la carrière extérieure, le déroulement de la carrière, l'équilibre harmonieux vie privée/ vie professionnelle tout en y incluant un exposé sur la politique d'égalité des chances entre les hommes et les femmes;
- Présence de représentants du SPF Affaires étrangères au Salon de l'Etudiant;
- Présence de femmes dans les jury d'examen du Selor pour les examens de la carrière extérieure.
- Lors des promotions ainsi qu'à l'occasion du mouvement diplomatique, une attention particulière est réservée au souci d'améliorer la représentation des femmes et ce, dans le souci de réduire les déséquilibres existant en la matière.
- Existence d'une crèche ouverte cinq jours semaines (du lundi au vendredi) de 7h15 à 19h15 afin de pouvoir faire face aux horaires parfois imprévisibles, inhérents à un ministère étroitement lié aux événements de la vie internationale. Cette crèche est accessible aux agents du Ministère des Affaires étrangères.
- Organisation d'activités pour les enfants des agents du SPF Affaires étrangères en août.
- Négociation d'accords de réciprocité en matière de travail des conjoints d'agents des carrières extérieures. Avec 1 pays un accord a été finalisé, avec 2 pays les discussions sont en phase finale et les négociations continuent avec quelques autres pays;
- Mesures pour favoriser la réinsertion dans la vie professionnelle des conjoints de retour en Belgique.

Dans cette optique un appel a été lancé en 2003 au recrutement d'une personne de liaison pour les questions personnelles et familiales. La procédure est actuellement en cours.

Perspectives

Dans l'avenir, le Ministre des Affaires étrangères poursuivra son travail au sein des différentes instances internationales en vue de renforcer les droits humains des femmes et des petites filles au niveau international. Une attention particulière sera portée à la thématique de la violence faite aux femmes et aux petites filles, tout particulièrement dans le cadre des conflits armés.

Au niveau interne, le Ministre poursuivra la réalisation de l'objectif stratégique défini pour le département des Affaires étrangères, à savoir intégrer une perspective de genre dans la gestion des ressources humaines, et plus particulièrement d'accroître l'accès et la promotion des femmes dans les carrières extérieures. ■

Vice-Premier Ministre et Ministre du Budget et des Entreprises publiques

Johan VANDE LANOTTE

Rue Royale 180
1000 Bruxelles

Introduction

Dans le cadre des politiques du Vice-Premier Ministre, Ministre du Budget et des Entreprises publiques, différentes actions ont été entreprises afin d'atteindre une plus grande égalité entre homme et femme. À l'heure actuelle,

ces actions se sont limitées à la politique des entreprises publiques, mais notre objectif est de s'occuper également de la politique budget. Nous énumérons les différentes actions par entreprise publique.

Actions menées dans les différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin

Les Femmes et la pauvreté (A)

Belgacom

En décembre 2002, Belgacom a lancé l'initiative « le Petit Coup de Pouce » par laquelle, elle soutient un certain nombre d'initiatives, dans le secteur « Social Profit ».

Certains des projets parrainés s'adressent spécifiquement aux femmes.

- Des mamans aides d'autres mamans : A pour objectif d'aider des mères à élever leurs bébés, en fournissant des vêtements, de la nourriture, des soins et des jouets.
- Secours et conseils Asbl : Aide des femmes éprouvant des difficultés à "recommencer" leur vie familiale, après un échec ou des déboires.
- Le GASS, section Cela : Des femmes n'ayant pas ou peu eu de scolarité, ont la possibilité d'apprendre à lire, écrire et à mener une conversation d'un bon niveau.
- Nasci : Un centre qui accueille des femmes enceintes et des mamans et leur procurent de la nourriture et des vêtements.

Loterie nationale

Dans le plan de répartition des gains de la Loterie nationale, les objectifs stratégiques de la conférence des Femmes ont été traités implicitement. Dans l'octroi des subsides, l'objectif social occupe une place prépondérante, l'on y accorde une attention particulière aux groupes défavorisés de notre société, entre autres immigrés, personnes âgées, pauvres, sans-abri, femmes et enfants. Ces activités s'inscrivent toujours dans le domaine social, familial et culturel.

Parmi les bénéficiaires se trouvent :

- institutions actives dans la lutte contre la pauvreté,
- les trois centres d'accueil des victimes de la traite internationale des femmes (Sūrya, Pag-Asa et Payoke),
- institutions responsables de l'accueil et de l'intégration d'immigrés et de réfugiés politiques reconnus,
- l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
- Child Focus.

En outre, il y a également une contribution particulière pour le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Femmes et économie (F)

Objectif stratégique F1 : *Promouvoir les droits et l'indépendance économiques des femmes, notamment l'accès à l'emploi, des conditions de travail appropriées et l'accès aux ressources économiques.*

La Poste

A La Poste, l'on essaye depuis des années déjà de convaincre les femmes des diverses possibilités au sein de La Poste, tant sur le plan de l'emploi que de la progression de carrière. Cette sensibilisation connaît un succès toujours croissant.

Ainsi en 2003, 46 % des recrutements à des fonctions à partir du niveau secondaire et au-delà sont remplis par des femmes. Cela amène le pourcentage de femmes dans l'effectif en personnel pour ces fonctions de 44,22 % en 2002 à 44,51 % en 2003. Bien que ce pourcentage soit marqué par une représen-

tation de seulement 24 % dans les fonctions de niveau 1 (niveau universitaire), une amélioration s'y est également opérée depuis quelques années.

Objectif stratégique F5 : *Éliminer la ségrégation professionnelle et toutes les formes de discrimination dans l'emploi.*

NMBS

En matière de politique de l'égalité des chances, les mesures suivantes ont été prises au sein de la SNCB, traditionnellement une entreprise publique autonome ayant un certain nombre de fonctions très poussées et du travail technique :

- En 1999, en collaboration avec le Ministre d'alors de l'Emploi et du Travail et de la politique de l'égalité des chances, une campagne de sensibilisation a été menée auprès du public, axée spécifiquement sur l'accentuation de l'accessibilité de toutes les fonctions de la SNCB aux femmes, également et particulièrement les fonctions non administratives (p. ex. accompagnateur et conducteur de train);
- A la période concernée, l'on a énormément étendu les possibilités pour le personnel de choisir une durée de travail réduite, dans le cadre des régimes de travail à temps partiels ou d'interruption de carrière.

De plus, le congé pour soins palliatifs, le congé parental et le congé lorsqu'un membre du ménage ou de la famille est gravement malade, sont devenus un droit.

Ces initiatives ne restent pas sans suite.

En chiffres absolus, le nombre de femmes s'élève à l'heure actuelle à 3 100, soit 7,50 % du total de l'effectif par rapport à 1970 en 1998, soit 4,83 %.

Loterie nationale

Dans le cadre de la politique RH modernisée, la Loterie nationale a prévu en son sein un programme spécifique pour l'égalité des chances. Ce programme sera réalisé en collaboration avec les organes légaux « Comité de prévention et de protection au travail » et le conseil d'entreprise. Les mesures suivantes sont nouvelles :

- intégration d'anciens et de jeunes travailleurs
- politique active en matière de harcèlement au travail
- octroi de congé de circonstance
- encourager le télétravail (établi par contrat).

Objectif stratégique F6 : *Permettre aux hommes et aux femmes de concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles.*

Belgacom

La division Work Life s'applique à ce que les membres du personnel Belgacom, hommes et femmes puissent combiner plus facilement leur vie professionnelle et leur vie privée et familiale.

- garderie pendant les vacances d'été : étant donné le grand succès de cette initiative, on a décidé d'organiser un deuxiè-

me site de garderie, dès les vacances d'été de l'année scolaire 2003-2004.

- garderie d'enfants malades : des puéricultrices diplômées viennent à domicile, ainsi l'enfant malade peut rester dans son environnement familial. En tout, en 2001, 321 jours de garderie ont été réalisés. Pour 2002 et 2003, le nombre moyen de jours de garderie par an est de 850 jours.

Participation et prise de décisions (G)

Objectif stratégique G1 : *Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions.*

Belgacom

Le code de conduite de Belgacom a repris un passage qui encourage l'égalité entre hommes et femmes et exclut la discrimination :

« Le groupe Belgacom est déterminé à maintenir une culture d'entreprise et un environnement de travail basé sur le respect mutuel, la confiance et le dialogue dans lequel chaque collaborateur ou collaboratrice a les mêmes chances d'embauche, d'épanouissement et de promotion, sans aucune forme de discrimination.

...

Notre conduite est exempte de racisme, d'intolérance, de discrimination, de harcèlement ou de toute autre forme d'usage qui pourrait porter atteinte à la dignité de l'homme ou de la femme sur le lieu de travail ».

Objectif stratégique G2 : *Donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités.*

Belgacom

Belgacom compte de plus en plus de personnel féminin : 22 % en 1995, 28 % en 2004. Les fonctions cadres sont de plus en plus souvent occupées par des femmes :

- En 1995, 14 % de l'ensemble des niveaux 1 étaient des femmes, en 2004, 23 %.
- Le pourcentage de niveaux 2B féminins a plus que doublé en 9 ans : 10 % en 1995, 26 % en 2004.

Pour les fonctions de ventes, les femmes sont même en majorité en 2004 : 50,5 % de femmes 45,5 % d'hommes.

A la suite de nouvelles formules de part-time, 24 % du personnel féminin travaillent sous un ou l'autre régime de temps partiel, contre 3,7 % du personnel masculin.

En outre, de plus en plus de femmes occupent des fonctions dirigeantes chez Belgacom :

- En 1995, le Comité de direction se composait exclusivement d'hommes, en 2004, il compte 2 femmes (pour 6 hommes).
- En 1995, la direction se composait presque exclusivement d'hommes, en 2004, elle comprenait 13 % de femmes (soit 14 femmes pour 92 hommes). ■

Vice-Premier Ministre
et Ministre de l'Intérieur
Patrick DEWAELE
Rue Royale 60-62
1000 Bruxelles

Introduction

Le Ministre de l'Intérieur a chargé le Secrétariat permanent à la Politique de Prévention de lancer quatre projets dans le cadre du domaine d'action « violence à l'encontre des

femmes » et plus particulièrement dans le cadre de l'objectif stratégique « prendre des mesures intégrées pour prévenir et éliminer la violence à l'encontre des femmes ».

Actions menées dans les différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin

Violence à l'égard des femmes (D)

Premièrement, le Ministre de l'Intérieur a décidé à la fin de l'année 2001, dans le cadre du Plan national d'action contre la violence à l'égard des femmes et dans le prolongement de la Conférence mondiale sur les femmes qui a eu lieu à Pékin en 1995, d'organiser une formation sur la violence intrafamiliale à l'encontre des femmes. Cette formation était intitulée « Violence intrafamiliale à l'encontre des femmes : Comment l'éviter? ». Un groupe de travail composé d'experts en mainstreaming, d'un représentant du cabinet et d'un représentant du Secrétariat permanent à la Politique de Prévention a été créé afin d'élaborer ce module de formation. Le programme de la formation a été réalisé en 2001 en collaboration avec le « LUCAS, Onderzoekscentrum KULeuven » et avec le « Centre Femmes et Sociétés, UCL ». Cette formation d'un jour s'adressait spécifiquement à des fonctionnaires de prévention et à des travailleurs de terrain engagés dans le cadre des contrats de sécurité et de prévention. L'objectif de cette formation était double : d'une part offrir aux participants la possibilité de mieux comprendre cette matière,

les comportements des auteurs et des victimes et leurs relations mutuelles, et d'autre part répondre aux problèmes auxquels les participants sur le terrain peuvent être confrontés lors de l'élaboration de projets relatifs à la prévention de la violence.

La finalité de la formation était de promouvoir la création de projets de prévention efficaces et de sensibiliser tant les initiateurs de tels projets que les travailleurs de terrain actifs dans le domaine du gendermainstreaming.

Finalement, six formations d'un jour ont été organisées entre la mi-février et la mi-mai 2002 dans les locaux du SPP. Afin de parvenir à une certaine interactivité, les journées de formation ont été limitées à environ 25 participants d'un des deux groupes linguistiques. Au total, 163 personnes ont participé à ces journées de formation. Ces formations ne sont plus organisées. Cette action a eu lieu une seule fois.

Compte tenu de la rapidité avec laquelle les inscriptions ont été clôturées et du nombre de participants, on peut également affirmer que le thème de la formation a suscité beaucoup d'intérêt auprès des fonctionnaires de prévention et des travailleurs de terrain. En outre, l'attitude des participants au

cours des journées de formation, ainsi que leur collaboration active démontrent le succès de la formation.

Deuxièmement, le Secrétariat permanent à la Politique de Prévention a décidé, suite au succès des formations précitées et pour accéder au souhait des acteurs provinciaux d'organiser une formation similaire, d'organiser des journées de sensibilisation par province. Celles-ci ont également été intitulées « Violence intrafamiliale à l'encontre des femmes : comment l'éviter? ».

Le public cible de ces journées de sensibilisation est constitué de membres des entités locales, des services de secours, des zones de police, de représentants du parquet, des gouverneurs de province, etc.

L'objectif est double : d'une part offrir aux participants la possibilité de mieux comprendre cette matière, les comportements des auteurs et des victimes et leurs relations mutuelles, et d'autre part répondre aux problèmes auxquels les participants sur le terrain peuvent être confrontés lors de l'élaboration de projets relatifs à la prévention de la violence.

Les journées de sensibilisation par province ont pour finalité de réunir tous les acteurs provinciaux qui travaillent ou entrent en contact avec des victimes (potentielles) et/ou des auteurs d'actes de violence intrafamiliale afin de leur permettre de savoir quelles sont, dans leur région, les autres personnes intéressées ou spécialisées en cette matière pour pouvoir travailler plus rapidement et plus efficacement. Le nombre de participants par jour est limité à 80 personnes afin de pouvoir encore garantir une certaine interactivité.

L'objectif est d'organiser cette journée de sensibilisation dans toutes les provinces, ce qui ne pourrait toutefois se faire que si la province est disposée à collaborer activement et à fournir une aide logistique : mettre une salle à disposition, trouver des personnes éventuellement intéressées, envoyer les invitations. Une première journée provinciale de sensibilisation a été organisée en juin 2002 à Libramont pour la province de Luxembourg. En 2004, on organisera à nouveau des journées de sensibilisation : pour la province du Brabant wallon, à Wavre en mars 2004, pour l'Arrondissement de Bruxelles, à Saint-Gilles en avril 2004, pour la province de Flandre orientale, à Gand en juin 2004. Les autres provinces suivront en 2005. Afin d'évaluer l'impact des journées de sensibilisation, on a prévu un formulaire d'évaluation à compléter obligatoirement le jour même par les participants. L'évaluation ne pouvait pas encore être effectuée étant donné qu'on était encore occupé à ces journées de sensibilisation. Le nombre d'inscriptions et la rapidité de la réponse permettent en tout cas de conclure que le thème interpelle les acteurs provinciaux et suscite un grand intérêt de leur part.

Troisièmement, le Secrétariat permanent à la Politique de Prévention a établi dans le courant de l'année 2001 un inventaire d'un certain nombre de projets belges de prévention de la violence. Le SPP a rassemblé les projets exécutés dans les villes et les communes au moyen d'un contrat de sécurité et de prévention. Cet inventaire constitue en fait une sorte d'album photo des actuelles méthodes de prévention de la violence

reprenant une brève description de chaque projet et les coordonnées des personnes à contacter.

Les différents projets décrits dans la publication « Prévention de la violence. Pistes et initiatives locales » ont chacun réussi brillamment le test pratique. Cette publication ou ce guide pratique doit constituer une source d'information et d'inspiration pour toutes les personnes concernées par la politique de prévention intégrée locale et pour toutes les villes et communes qui veulent lutter de manière démocratique contre les problèmes de violence.

L'objectif est de diffuser parmi les services de prévention et les autres intéressés des best practices en matière de violence et d'inciter les villes et communes à échanger leurs expériences et à trouver ainsi plus rapidement et plus facilement une solution adéquate, éprouvée à un problème.

Ces projets de prévention sont classés en fonction du type de violence qu'ils souhaitent éviter : violence à l'école, violence intrafamiliale, violence contre les professions à risque, délinquance juvénile, violence dans les espaces publics, violence dans les transports en commun, agressions dans le trafic routier et violence dans le sport.

Chaque projet est décrit très brièvement : origine, objectifs, méthode de réalisation, partenaires concernés et coordonnées du gestionnaire du dossier, à qui les intéressés peuvent adresser leurs questions.

En février 2002, la brochure « Prévention de la violence. Pistes et initiatives locales », comptant 140 pages et tirée en 2 000 exemplaires, a été envoyée à tous les bourgmestres, gouverneurs de province et fonctionnaires de prévention en Belgique. En mai 2002, la brochure a été officiellement présentée lors d'une conférence. Compte tenu de son succès, la brochure a été réimprimée à la fin du mois de juin 2002.

Depuis lors, cette brochure n'a plus été réimprimée étant donné que l'information qu'elle contenait était quelque peu obsolète. Il se pourrait que cette brochure soit actualisée mais ce n'est pas encore certain.

Deux mesures ont été prises afin d'évaluer l'impact de la brochure. Premièrement, on a compté le nombre de demandes et de bons de commande (recensement en juillet 2002 et recensement en mars 2003). Deuxièmement, on a envoyé un questionnaire aux personnes ayant reçu une brochure.

Quatrièmement diverses initiatives subventionnées par le SPF Intérieur dans le cadre des contrats de sécurité et de prévention – parce qu'il ciblent diverses formes de violence ou de par leur nature ou encore parce qu'ils s'intéressent plus spécifiquement aux femmes – contribuent à la consolidation d'une dynamique d'écoute, de relais, voire de prise en charge de ce public au sein de nos sociétés.

Trois projets pilotes de prévention de la violence faite aux femmes ont été introduit dans les contrats de sécurité et de prévention 2002. Les villes et communes qui mettent en place ces projets sont : Seraing, Molenbeek-Saint-Jean et Gand.

A Seraing, ils ont mis en place un « Centre de prévention des violences conjugales et familiales ». Il y a quatre objectifs. Ils

veulent coordonner l'analyse des violences familiales et des réponses à y apporter en s'associant aux partenaires de terrain et aux personnes susceptibles d'apporter un éclairage méthodologique à la démarche. Ils veulent proposer au public cible de ces menaces et violences, une écoute professionnelle, une information et des solutions dans l'urgence. Ils veulent ouvrir des consultations de médiation pour les ménages qui désirent ensemble solutionner leur problème de violence. Et enfin, ils veulent diffuser une information de prévention auprès de groupes cibles.

A Molenbeek-Saint-Jean, ils ont mis en place une « Maison des femmes ». Avant de décrire les objectifs poursuivis par l'application de ce projet pilote, il est opportun de préciser que cette maison d'accueil des femmes existait déjà.

Le projet pilote consiste ici en la création d'un atelier d'informations de groupe, la mise en place de groupes de paroles et la réalisation d'entretiens sur la problématique particulière de

la violence à l'encontre des femmes. Il y a trois objectifs ainsi poursuivis. Ils veulent prévenir la violence intra-familiale mais aussi y remédier.

Ils veulent procurer aux femmes victimes de violence un lieu d'écoute professionnel et de soutien. Et enfin, ils veulent sensibiliser les intervenants de la Maison des femmes et ses partenaires à la problématique de la violence intra-familiale.

A Gand, ils ont mis en place une « Alarme pour femme ». L'objectif de ce projet est de sécuriser la femme harcelée par son ex-partenaire et de parvenir à une meilleure harmonisation entre l'intervention des forces de l'ordre, le travail des services d'aide et les besoins de la victime. Ainsi, certaines femmes harcelées reçoivent une sorte de sonnette leur permettant d'enclencher un dispositif d'alarme dans la maison et aux alentours. Ce procédé permet de faire sentir à l'auteur des harcèlements que sa victime n'est pas seule et que ses agissements ne sont pas tolérés.

Ces trois projets sont toujours inclus dans les contrats de sécurité et de prévention. L'objectif consiste à les maintenir dans les contrats de 2004. ■

Ministre de l'Emploi et des Pensions
Franck VANDENBROECKE
Secrétaire d'Etat à l'Organisation du Travail
et au Bien-être au Travail
Kathleen VAN BREMPT
Rue de la Loi 62
1040 Bruxelles

*Actions menées dans les différents domaines
de la plate-forme d'action de Pékin*

Pensions

Femme et économie (F)

Objectif stratégique F.1. : promouvoir les droits et l'indépendance économiques des femmes, notamment l'accès à l'emploi, des conditions de travail appropriées et l'accès aux ressources économiques.

Objectif stratégique F.2. : faciliter l'égalité d'accès des femmes aux ressources, à l'emploi, aux marchés et aux échanges commerciaux.

Description et mise en contexte:

Pension automatique pour les allocataires sociaux

L'arrêté royal du 7 février 2002 modifiant l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés (Moniteur belge du 2 mars 2002) remplace l'article 10 § 3 et dispose que le droit à la pension de retraite du travailleur qui, ayant atteint la limite d'âge perd le droit aux prestations de chômage ou de maladie et d'invalidité, est examiné d'office. La pension de retraite prend cours le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cette limite d'âge est atteinte.

Depuis le 1er janvier 2003, les personnes qui bénéficient d'un revenu de remplacement ne doivent plus introduire de demande et leur droit à la pension est automatiquement examiné. Cette mesure permet d'éviter des situations où des personnes, essentiellement des femmes, qui bénéficient d'un revenu de remplacement oublient de demander leur pension et se retrouvent par conséquent sans revenu pendant un certain temps.

Concrètement, il s'agit ici des personnes qui bénéficient d'un revenu de remplacement tels que : allocation de chômage, prépension, indemnité d'incapacité de travail ou d'invalidité, et qui ont atteint en décembre 2002 (ou après) l'âge de la pension légale (63 ans pour les femmes, 65 ans pour les hommes)

Cette nouvelle procédure profitera chaque année à environ 33.000 personnes dont un nombre important de femmes.

Pension automatique pour les travailleurs salariés et indépendants

L'arrêté royal du 4 septembre 2002 relatif à l'examen d'office des droits à pension dans les régimes des travailleurs salariés et indépendants (Moniteur belge du 25 septembre 2002) insère à l'article 10 de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés les §§ 3ter, 3 quater et 3 quinquies concernant respectivement la pension de retraite et la pension de survie.

Depuis le 1^{er} janvier 2004, les salariés et les indépendants qui atteignent l'âge de la pension légale recevront leur pension automatiquement s'ils ont leur résidence principale en Belgique et s'ils atteignent l'âge de la pension légale au plus tôt en décembre 2003.

Toutes les personnes concernées reçoivent une lettre du service de pension compétent leur demandant si elles souhaitent ou non arrêter de travailler. Si elles arrêtent ou se limitent à l'activité professionnelle autorisée, leur pension sera automatiquement calculée et versée.

Cette mesure concernera également un nombre relativement important de femmes. En particulier, la catégorie des femmes ayant une carrière réduite, qui ont arrêté de travailler relativement jeune et qui oubliaient parfois d'introduire leur demande de pension antérieurement.

Moyens affectés

L'**incidence financière** de l'examen automatique des droits de pension à l'âge normal de la pension des non-prestataires sociaux, ou en d'autres termes, tous les non-prestataires sociaux qui atteignent l'âge normal de la pension et qui ont une inscription sur le compte individuel, est **quasiment inexistante et certainement et assurément à négliger**.

Evaluation à postériori de l'impact de l'action et perspectives

Le projet est en cours de réalisation. Les problèmes rencontrés lors de la première étape du projet (examen d'office pour les allocataires sociaux), liés entre autres à l'afflux des dossiers à traiter, se résorbent actuellement et ont été réglés partiellement par une augmentation du personnel affecté au traitement de ce type de dossier et à une utilisation optimale des moyens informatiques.

Le projet a, entre autres, atteint deux de ses buts qui était, d'une part, de faciliter l'accès à la pension pour certaines catégories plus démunies face aux démarches administratives et, d'autre part, de permettre à des travailleuses ou des chômeuses de ne pas renoncer à leurs droits propres pour préférer le montant majoré de la pension qui est alors versée à leur conjoint.

Femme et économie (F)

Objectif stratégique F.1. : promouvoir les droits et l'indépendance économique des femmes, notamment l'accès à l'emploi, des conditions de travail appropriées et l'accès aux ressources économiques.

Objectif stratégique F.2. : faciliter l'égalité d'accès des femmes aux ressources, à l'emploi, aux marchés et aux échanges commerciaux.

Description et mise en contexte:

Tant les travailleurs salariés que les travailleurs indépendants ont droit à une pension minimum pourvu qu'ils aient effectué au moins 2/3 d'une carrière complète sous l'un et/ou l'autre régime. Pour les femmes, cette carrière complète passera progressivement d'ici 2009 de 40 à 45 ans afin de rejoindre celle des hommes.

Le montant de cette pension minimum dépend de la durée de la carrière. Lorsque cette condition de carrière est satisfaite et que le montant de la pension est inférieur à la pension minimum garantie, le montant de la pension est automatiquement relevé au niveau de ce montant de pension minimum garantie.

En juillet 2000, toutes les pensions minimums avaient été relevées une première fois de 24,79 euros en moyenne par mois.

Une deuxième augmentation des pensions minimum a été réalisée au 1^{er} avril 2003 (arrêté royal du 14 février 2003 – Moniteur belge du 10 mars 2003) Celle-ci visait à augmenter les pensions les plus basses octroyées pour les carrières qui se montent à au moins 2/3 d'une carrière complète. Pour les carrières incomplètes, une augmentation proportionnelle de la pension minimum a été appliquée. Un nombre non négligeable de femmes ont été concernées par cette mesure, d'une part, parce que les femmes ont de manière générale plus souvent des carrières incomplètes et basées sur des rémunérations moins élevées que celles des hommes et, d'autre part, compte tenu de leur statut plus fréquent de « veuve ».

La nouveauté la plus importante de cette deuxième augmentation concernait l'assouplissement de l'accès à la pension minimum. Celui-ci était facilité pour les personnes ayant une carrière « mixte » en tant que travailleur salarié et en tant que travailleur indépendant. De ce fait, plus de 61.000 personnes ont reçu un minimum à part entière.

Il est à noter qu'à la même date, la garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA) a également été augmentée (arrêté royal du 9 mars 2003 – Moniteur belge du 18 mars 2003) en étant relevée au niveau des pensions minimum des indépendants. Ce système plus équitable que le précédent et basé sur le principe d'une demande individuelle a également permis une augmentation indirecte des ressources des femmes.

Moyens affectés

Le surcoût global de l'augmentation des minima garantis (hommes et femmes, retraite et survie) des travailleurs et des indépendants, la proratisation y comprise, s'élève à 59,4 millions euros pour les 9 mois de 2003 dans le régime des travailleurs et à 44,0 millions euros dans le régime des indépendants.

Au sein du régime de la garantie de revenu pour les personnes âgées, le surcoût s'élève à 2,7 millions euros pour les 9 mois de

2003. Remarque: il s'agit de l'impact sur ce régime, accompagné d'une augmentation temporaire des minima garantis pour les travailleurs et les indépendants.

Evaluation à postériori de l'impact de l'action et perspectives

Ces augmentations ont permis à un nombre important de pensionnés de voir augmenter leurs ressources mais il ne s'agit là que de différentes étapes dans une vision à plus long terme d'une adaptation au bien-être et à l'évolution du coût de la vie. Il apparaît clairement que ces étapes ont permis également d'augmenter les ressources des femmes mais que l'évolution doit se poursuivre. C'est ainsi qu'un nouveau plan pluriannuel d'adaptation au bien-être a été adopté par le Conseil des Ministres réunis à Ostende en mars 2004 concernant les adaptations pour 2005, 2006 et 2007.

Femmes et pauvreté (A)

Objectif stratégique A.2. : réviser les législations et les pratiques administratives en vue d'assurer l'égalité des droits sur les ressources économiques et un accès plus large des femmes à ces ressources.

Femmes et économie (F)

Objectif stratégique F.1. : promouvoir les droits et l'indépendance économique des femmes, notamment l'accès à l'emploi, des conditions de travail appropriées et l'accès aux ressources économiques.

Description et mise en contexte:

Statut social pour les accueillant(e)s d'enfants

Depuis le 1^{er} avril 2003, tou(te)s les accueillant(e)s d'enfants ont une protection sociale propre et sont couvert(e)s contre la maladie, l'incapacité de travail, les maladies professionnelles et accidents de travail, ont droit aux allocations familiales et peuvent s'ouvrir un droit à la pension. Grâce à ce système, une solution est apportée à la situation pénible dans laquelle se trouvait les 10.000 accueillant(e) d'enfants conventionné(e)s, des femmes pour la toute grosse majorité. Désormais, elles ne seront plus dépendantes de leur conjoint pour leur couverture sociale et elles seront protégées contre les fortes variations d'indemnités qui sont typiques à leurs activités.

Depuis le 1^{er} avril 2003, l'accueillante d'enfants cotise également pour sa pension de retraite personnelle et pour la pension de survie éventuelle de son conjoint en cas de décès prématuré. En effet, compte tenu des modifications apportées par l'arrêté royal du 18 mars 2003 (Moniteur belge du 27 mars 2003) à l'arrêté royal du 28 novembre 1969 (Moniteur belge du 5 décembre 1969) pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 novembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, à savoir :

- l'article 3, 9^o qui étend l'application de la loi en matière de sécurité sociale aux gardiens et gardiennes d'enfants ;
- l'article 8ter qui prévoit pour les gardiens et gardiennes d'enfants l'application du régime de pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés ;

il peut être considéré que les accueillant(e)s d'enfants rentrent effectivement dans le cadre de l'article 1er, alinéa 2, de l'arrêté royal n^o50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

Le régime général leur est dès lors applicable. Les accueillant(e)s d'enfants doivent donc répondre aux conditions générales en matière d'âge de la retraite et de calcul de la pension (rémunération de base, nombre d'années de carrière et situation familiale). Tant les périodes d'activité que les périodes d'inactivité (chômage, maladie, incapacité) sont prises en compte en matière d'ouverture du droit à la pension.

Moyens affectés

Le surcoût estimé en milliers d'euros figure dans le tableau ci-après:

Année	2004	2005	2006	2007	2008
Surcoût	1,3 €	6,5 €	10,4 €	25,1 €	54,8 €
Année	2009	2010	2011	2012	2013
Surcoût	69,8 €	97,1 €	168,9 €	271,3 €	387,4 €
Année	2014	2015	2016	2017	2018
Surcoût	519,3 €	689,8 €	924,9 €	1.222,0 €	1.542,8 €
Année	2019	2020	2021	2022	2023
Surcoût	1.895,2 €	2.273,9 €	2.630,5 €	2.985,6 €	3.336,2 €

Evaluation à postériori de l'impact de l'action et perspectives

Le projet est terminé dans sa conception et sa mise en œuvre mais il est clair que les effets de ce nouveau statut en matière de pension ne se feront sentir que dans les années à venir et ce de manière croissante.

Le nouveau statut accordé aux accueillant(e)s d'enfants est une avancée non négligeable pour garantir leur indépendance économique, et en particulier celle des femmes qui constituent la quasi-totalité de cette catégorie.

Femmes et pauvreté (A)

Objectif stratégique A.2. : réviser les législations et les pratiques administratives en vue d'assurer l'égalité des droits sur les ressources économiques et un accès plus large des femmes à ces ressources.

Femmes et économie (F)

Objectif stratégique F.1. : promouvoir les droits et l'indépendance économique des femmes, notamment l'accès à l'emploi, des conditions de travail appropriées et l'accès aux ressources économiques.

Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position de la femme (H)

Objectif stratégique H.2. : intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans l'élaboration des dispositions législatives, des politiques et des programmes et projets d'intérêts général

Description et mise en contexte:

Crédit temps et statut social

Depuis le 1^{er} janvier 2002, le système du crédit temps remplace le système d'interruption de carrière existant dans le secteur privé. Ce remplacement a nécessité l'introduction de plusieurs adaptations dans la législation (arrêté royal du 21 janvier 2003) relative à la sécurité sociale, et, en particulier, en matière de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

La période du crédit temps à temps plein ou à mi-temps est assimilée gratuitement à du travail pour le calcul de la pension et est limitée à 3 ans, même si la durée du crédit temps à temps plein ou à mi-temps a été prolongée jusqu'à un maximum de 5 ans par une convention collective de travail au niveau de l'entreprise ou du secteur.

La période de diminution de carrière d'1/5e est assimilée gratuitement à du travail pour le calcul de la pension pour une période maximale de 5 ans. Cette période vient s'ajouter à l'assimilation de 3 ans en cas de crédit temps à temps plein ou à mi-temps.

La période du droit spécial à une diminution de carrière jusqu'à concurrence de la $\frac{1}{5}$ ou d'1/5e pour un travailleur salarié à partir de 50 ans est assimilée gratuitement à du travail pour le calcul de la pension et ce jusqu'à l'âge légal de la retraite.

Le travail à temps partiel des femmes a sans cesse augmenté pour passer de 20% en 1983 à près de 40% aujourd'hui. L'impact de ce travail à temps partiel qui a surtout frappé les femmes entrant sur le marché du travail ne sera sensible qu'à partir des années 2030.

La grande majorité des travailleuses à temps partiel relèvent de plus de la catégorie des emplois à bas salaires. Ainsi, même en supposant –et ce n'est pas le cas– que ces travailleuses à temps partiel auront une durée de carrière complète à mi-temps, elles ne disposeront, au mieux, à l'âge de la retraite, que de la moitié d'une pension de retraite minimale, ce qui représentera nettement moins que le revenu de la GRAPA et seulement quelque 21% du Revenu National par habitant.

A l'âge de la retraite, la grande majorité des travailleuses à temps partiel ne pourra donc pas jouir d'un niveau de vie décent. Elles retomberont, au contraire, dans la dépendance soit d'un partenaire cohabitant, soit de droits dérivés d'un mari défunt, soit de l'assistance sociale.

Les présentes mesures visent donc à constituer un assouplissement aux mesures précédentes et à garantir une gratuité d'assimilation automatique étendue passant de 1 an à 3 ans en matière de droit à la pension.

Evaluation à posteriori de l'impact de l'action et perspectives

Ces nouvelles mesures constituent une avancée vers l'accès à l'indépendance économique des femmes et vise à leur assurer une protection financière accrue, même encore minime, en matière de droit à la pension. Ces mesures sont intégrées dans la gestion courante mais n'auront qu'un impact ultérieur en ce qui concerne le paiement des pensions elles-mêmes. Une extension de la mesure ne peut être envisagée que dans le cadre de mesures budgétaires globales.

Analyse de l'impact financier de l'introduction du crédit-temps en remplacement de l'interruption de carrière professionnelle sur les recettes et dépenses futures dans le régime des pensions légales des salariés

En comparaison du régime de l'interruption de carrière professionnelle, une interruption complète dans le système du crédit-temps s'accompagne d'une assimilation gratuite pour le calcul de la pension non seulement la première année mais aussi dans **tous** les cas la deuxième et la troisième année.

Première conséquence: les cotisations de régularisation pour une interruption de carrière à temps plein pour la deuxième et la troisième année, qui étaient perçues par l'Office national des pensions lui-même, disparaîtront. Une analyse des cotisations de régularisation pour interruption de carrière afférentes au deuxième trimestre de 2001, calculées en proportion du total des régularisations pour ce même trimestre et par extrapolation pour l'année complète, nous amène à une **estimation d'une perte annuelle de cotisations de régularisation de 692,6 millions €.**

Pour l'estimation du coût supplémentaire futur des dépenses de pensions dans le régime salarié, nous nous basons sur une étude de l'ONEM consacrée à l'interruption de carrière. Partant des 2.868 cas recensés parmi les **départs** pour l'an 2000 à raison d'une durée totale variant entre 24 et 36 mois, 25,77% ou 739 cas ont été distillés (dont 85% de femmes) en fonction du rapport entre le nombre de personnes en interruption de carrière complète visées par la réglementation du secteur privé et le nombre total de personnes en interruption de carrière. Ces 739 cas ont encore été répartis entre les différentes catégories d'âge des 25-65 ans selon des ventilations par classe d'âge pour les femmes (majorité) de la même étude.

Dans l'hypothèse d'un succès égal du crédit-temps et de l'interruption de carrière et en supposant que ces cas se voient accorder chacun 2 ans supplémentaires d'assimilation gratuite pour la pension à raison de 309,87 € en moyenne par an, ce qui correspond à une rémunération annuelle moyenne de 23.240,02 € ou une rémunération journalière moyenne de 74,49 €, les dépenses supplémentaires annuelles ont été calculées pour la période 2002-2060. Dans cette **hypothèse d'un succès égal**, la dépense supplémentaire annuelle en vitesse de croisière à partir de 2058 est évaluée, en euros d'aujourd'hui, à **13.627,9 milliers €** (voir annexe 1).

Dans l'hypothèse d'un **succès du crédit-temps de 20% inférieur**, le coût supplémentaire annuel en vitesse de croisière à partir de 2058 est évalué à **10.902,4 milliers €** (voir annexe 2). Dans le cas d'un succès du crédit-temps de 20% supérieur, la dépense supplémentaire annuelle est évaluée à **16.353,5 milliers €** (voir annexe 3).

La gratuité totale de l'assimilation pour le calcul de la pension pour le crédit-temps sous la forme d'une diminution de 1/5ème des prestations n'a aucun impact financier étant donné qu'il y avait auparavant dans l'interruption de carrière une année gratuite qui était étalée sur 5 ans dans le cas d'une diminution de carrière de 1/5ème.

Annexe 1

IMPACT FINANCIER SI LE SUCCES DU CREDIT-TEMPS EST EGAL A CELUI DE L'INTERRUPTION DE CARRIERE (en milliers d'euros ou millions de francs d'aujourd'hui)

EUR (milliers)	2002	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Perte cotisations de régularisation	692,6	692,6	692,6	692,6	692,6	692,6	692,6
Coût supplémentaire pensions de salariés	0,0	7,4	159,9	540,4	1.413,0	2.734,3	4.510,4
Total impact financier	692,6	700,0	852,5	1.233,0	2.105,6	3.426,9	5.203,0
EUR (milliers)	2035	2040	2045	2050	2055	2060	
Perte cotisations de régularisation	692,6	692,6	692,6	692,6	692,6	692,6	
Coût supplémentaire pensions de salariés	6.513,4	8.686,2	10.893,7	12.553,3	13.449,5	13.627,9	
Total impact financier	7.206,0	9.378,8	11.586,3	13.245,9	14.142,1	14.320,5	
BEF (millions)	2002	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Perte cotisations de régularisation	27,9	27,9	27,9	27,9	27,9	27,9	27,9
Coût supplémentaire pensions de salariés	0,0	0,3	6,5	21,8	57,0	110,3	182,0
Total impact financier	27,9	28,2	34,4	49,7	84,9	138,2	209,9
BEF (millions)	2035	2040	2045	2050	2055	2060	
Perte cotisations de régularisation	27,9	27,9	27,9	27,9	27,9	27,9	
Coût supplémentaire pensions de salariés	262,8	350,4	439,5	506,4	542,6	549,8	
Total impact financier	290,7	378,3	467,4	534,3	570,5	577,7	

Annexe 2

IMPACT FINANCIER SI LE SUCCES DU CREDIT-TEMPS EST INFÉRIEUR DE 20% A CELUI DE L'INTERRUPTION DE CARRIÈRE (en milliers d'euros ou millions de francs d'aujourd'hui)

EUR (milliers)	2002	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Perte cotisations de régularisation	692,6	692,6	692,6	692,6	692,6	692,6	692,6
Coût supplémentaire pensions de salariés	0,0	5,9	127,9	432,3	1.130,4	2.187,4	3.608,3
Total impact financier	692,6	698,5	820,5	1.124,9	1.823,0	2.880,0	4.300,9
EUR (milliers)	2035	2040	2045	2050	2055	2060	
Perte cotisations de régularisation	692,6	692,6	692,6	692,6	692,6	692,6	
Coût supplémentaire pensions de salariés	5.210,7	6.949,0	8.714,9	10.042,7	10.759,6	10.902,4	
Total impact financier	5.903,3	7.641,6	9.407,5	10.735,3	11.452,2	11.595,0	
BEF (millions)	2002	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Perte cotisations de régularisation	27,9	27,9	27,9	27,9	27,9	27,9	27,9
Coût supplémentaire pensions de salariés	0,0	0,2	5,2	17,4	45,6	88,2	145,6
Total impact financier	27,9	28,1	33,1	45,3	73,5	116,2	173,5
BEF (millions)	2035	2040	2045	2050	2055	2060	
Perte cotisations de régularisation	27,9	27,9	27,9	27,9	27,9	27,9	
Coût supplémentaire pensions de salariés	210,2	280,3	351,6	405,1	434,0	439,8	
Total impact financier	238,1	308,2	379,5	433,0	461,9	467,7	

Annexe 3

IMPACT FINANCIER SI LE SUCCES DU CREDIT-TEMPS EST SUPÉRIEUR DE 20% A CELUI DE L'INTERRUPTION DE CARRIÈRE (en milliers d'euros ou millions de francs d'aujourd'hui)

EUR (milliers)	2002	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Perte cotisations de régularisation	692,6	692,6	692,6	692,6	692,6	692,6	692,6
Coût supplémentaire pensions de salariés	0,0	8,9	191,9	648,5	1.695,6	3.281,1	5.412,5
Total impact financier	692,6	701,5	884,5	1.341,1	2.388,2	3.973,7	6.105,1
EUR (milliers)	2035	2040	2045	2050	2055	2060	
Perte cotisations de régularisation	692,6	692,6	692,6	692,6	692,6	692,6	
Coût supplémentaire pensions de salariés	7.816,1	10.423,4	13.072,4	15.064,0	16.139,4	16.353,5	
Total impact financier	8.508,7	11.116,0	13.765,0	15.756,6	16.832,0	17.046,1	
BEF (millions)	2002	2005	2010	2015	2020	2025	2030
Perte cotisations de régularisation	27,9	27,9	27,9	27,9	27,9	27,9	27,9
Coût supplémentaire pensions de salariés	0,0	0,4	7,7	26,2	68,4	132,4	218,3
Total impact financier	27,9	28,3	35,6	54,1	96,3	160,3	246,2
BEF (millions)	2035	2040	2045	2050	2055	2060	
Perte cotisations de régularisation	27,9	27,9	27,9	27,9	27,9	27,9	
Coût supplémentaire pensions de salariés	315,3	420,5	527,3	607,7	651,1	659,7	
Total impact financier	343,2	448,4	555,2	635,6	679,0	687,6	

Emploi

Indicateurs de la Stratégie européenne pour l'emploi : lutte contre la discrimination entre les hommes et les femmes. Belgique. Source des tableaux : PAN 2003.

Dans le cadre de la lutte contre la discrimination entre les hommes et les femmes, la stratégie européenne pour l'emploi a fixé trois objectifs :

1. l'augmentation des taux d'activité des femmes et la réduction des disparités de taux d'emploi et de chômage entre femmes et hommes ;
2. la réduction significative des écarts de rémunération entre femmes et hommes ;

3. l'accueil d'au moins 33% des enfants de moins de 3 ans et de 90% des enfants de 3 à 6 ans d'ici 2010

En ce qui concerne le premier objectif, on constate que bien que l'écart entre les taux d'emploi des femmes et des hommes se soit considérablement réduit en Belgique (17 points), le taux de chômage des femmes reste plus important que celui des hommes. Alors qu'elles représentent la moitié de la population en âge de travailler, les femmes ne représentent que 42% de l'emploi total. En général, l'écart se réduit sans avoir encore comblé les différences.

Lutte contre la discrimination entre les femmes et les hommes

Ecart Femmes-Hommes	Taux d'emploi (en % de la population de 15 à 64 ans)				
	1998	1999	2000	2001	2002
Région Flamande	-19,7	-18,1	-18,8	-17,6	-16,4
Région Wallonne	-19,5	-19,4	-19,4	-19,2	-18,6
Région de Bruxelles-Capitale	-12,1	-12,6	-12,4	-14,6	-12,7
Pays	-19,0	-18,0	-18,5	-17,8	-16,9
UE	-19,6	-19,1	-18,7	-18,1	-17,2
Ecart B/UE	0,6	1,1	0,2	0,3	0,3

Source : EUROSTAT, INS, Harmonisation des données 1998 STEUNPUNT WAV

Ecart Femmes-Hommes	Taux de chômage				
	1998	1999	2000	2001	2002
Région Flamande	3,1	2,3	2,7	0,9	1,4
Région Wallonne	5,9	5,9	4,3	3,0	3,6
Région de Bruxelles-Capitale	1,3	-0,3	-0,5	0,777	-0,3
Pays	3,9	3,2	2,9	1,5	1,6
UE	3,1	2,7	2,5	2,1	1,8
Ecart B/UE	0,8	0,5	0,4	-0,6	-0,2

Source : EUROSTAT, INS, Harmonisation des données 1998 STEUNPUNT WAV

		Belgique	UE	Ecart B/UE
Indice de ségrégation par branche d'activité (2001)	2001	18,1%	17,7%	0,4%
	2002	18,2%	17,7%	0,5%

En ce qui concerne le deuxième objectif, on constate que, tant en Europe qu'en Belgique, le salaire féminin reste inférieur à celui des hommes. Néanmoins, l'écart est nettement plus faible

en Belgique qu'en Europe. En 1999, le salaire horaire des femmes s'élevait en moyenne à 84,3 % de celui des hommes tandis que la moyenne européenne se situait à 74,1 %.

	Belgique	UE	Ecart B/UE
Salaire brut des femmes par rapport au salaire brut des hommes (1999)	84,3%	74,1%	10,2%

Et enfin, en matière de garde d'enfants, l'objectif visant à accueillir 90% des enfants entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire a déjà été atteint. Il en va de même pour la garde des enfants de moins de 3 ans dont l'objectif (33%) est pratiquement atteint.

Garde d'enfants de moins de 3 ans en pourcentage du nombre d'enfants du même groupe d'âge

	Communauté flamande	Communauté française	Pays
2000	..	23,8	..
2001	31,4	23,8	28,0
2002	32,0	23,8	28,3
2003	33,3	23,8	29,0
2004	34,8	23,8	29,9

Garde d'enfants de 3 ans à l'âge de l'obligation scolaire (6 ans) en pourcentage du nombre d'enfants du même groupe d'âge

	Communauté flamande	Communauté française	Pays
2000	100	100	100
2001	100	100	100
2002	100	100	100
2003	100	100	100
2004	100	100	100

Source : INS, COMMUNAUTÉS
(e) estimation

Ministre de la Défense
André FLAHAUT
Rue Lambermont 8
1000 Bruxelles

Introduction

Pour des raisons de lisibilité, le département de la Défense a divisé les mesures en dispositions de politiques internes et externes. Les mesures de politiques externes suivent l'introduction des objectifs stratégiques de la plate-forme d'action de Pékin.

Actions menées dans les différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin

Les mesures de politiques internes sont données selon le tableau utilisé depuis 2001 pour la présentation des actions internes spécifiques au sein du département.

Mesures de politiques externes

Femmes et pauvreté (A)

Objectif stratégique A2 : Réviser les législations et les pratiques administratives en vue d'assurer l'égalité des droits sur les ressources économiques et un accès plus large des femmes à ces ressources.

Le personnel masculin et féminin – militaires et agents civils – ont les mêmes droits pécuniaires. Le personnel du département est payé sur base de barèmes dans lesquels la différence hommes – femmes ne joue aucun rôle. Le Service Social du Département poursuit notamment une politique fondée sur la diminution de l'endettement personnel, pour laquelle aucune distinction n'est faite entre les membres masculins ou féminins du personnel.

Femmes et enseignement (B)

Objectif stratégique B1 : Assurer un accès égal à l'éducation.

Les modalités d'entrée et les chances d'accéder aux différentes institutions d'enseignement, aux différentes sortes de forma-

tions et d'entraînement sont les mêmes pour les militaires masculins et féminins. La promotion sociale est encouragée. La présence de femmes dans les écoles militaires et les centres d'instruction est incitée.

Femmes et santé (C)

Objectif stratégique C2 : Renforcer les programmes de prévention propre à améliorer la santé des femmes.

Toutes les dispositions existantes sont accessibles à tout le personnel. Les campagnes de prévention et d'information concernent aussi bien les hommes que les femmes.

Violence contre les femmes (D)

Objectif stratégique D1 : Prendre des mesures concertées afin de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes.

Le 24 avril 1997 a été introduite une politique pour la protection des militaires contre le harcèlement sexuel à l'Armée. (Ordre Général J – 821 du 24 avril 1997 et les notes JSP-P du 05 mai et du 30 décembre 1997).

La circulaire BAB du 06 mai 1996 détermine la politique en la matière pour le personnel civil.

Cette politique répond aux recommandations du Conseil pour l'Égalité des Chances. Elle contient une déclaration de principe

et la création d'un service personnes de confiance. Une procédure pour le traitement des plaintes a été introduite et il est possible de sanctionner.

Le département de la Défense a, entre autres, développé d'une manière concrète, en éditant un document de politique générale, les différentes dispositions de la législation sur le bien-être en matière de protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail. Cela s'est fait en collaboration avec les partenaires sociaux. Cette politique générale a été approuvée par le ministre et sera à court terme diffusée dans toutes les unités de la Défense.

En particulier, on a insisté sur la création de procédures informelles et sur un service d'inspection générale et de médiation qui dépend directement du ministre de la Défense. Ce service dispose de larges compétences et peut faire appel à un réseau de médiateurs locaux parmi lesquels se trouvent 30 % de femmes.

Femmes et conflits armés (E)

Objectif stratégique E3 : *Promouvoir des formes non violentes de règlement des conflits et réduire les violations des droits fondamentaux dans les situations de conflit.*

Le respect de la Convention Internationale de Genève et des Protocoles Additionnels est d'application pour tout le personnel militaire et civil, aussi bien féminin que masculin. Les sanctions aux atteintes des règles sur le droit international sont décrites dans l'Ordre Général J/818 du 5 février 1998.

Les unités opérationnelles comptent moins de femmes que d'hommes et, par conséquent, le personnel féminin participe moins aux opérations à l'étranger. 139 militaires féminins ont pris part aux opérations en 2001, 144 en 2002, 96 en 2003 par rapport à un nombre moyen d'environ 2400 participants masculins (c'est à dire 4 à 6 % de femmes par rapport aux hommes). Le commandement est appuyé par un certain nombre de conseillers pendant les opérations :

a. Le conseiller en droit des conflits armés

Pendant les opérations ces conseillers peuvent s'adresser pour les problèmes difficiles ou bien à la chaîne hiérarchique dans laquelle ils fonctionnent ou bien directement à des spécialistes mis en place à la direction générale d'appui juridique et de médiation du département

Ci-dessous se trouve un tableau qui redonne le nombre de conseiller formés ces dernières années. Le cours est ouvert pour les militaires d'active, les réservistes et les participants étrangers.

CDCA		Active		Réserve		Etrangers	
		M	F	M	F	M	F
2001	FR	8	1	-	-	-	-
	NL	11	0	-	-	-	-
2002	FR	7	0	0	0	9	2
	NL	6	1	0	0	1	0
2003	FR	7	1	7	0	10	0
	NL	12	0	3	0	2	0

b. Le conseiller en opérationnalité mentale (COM)

Le conseiller en opérationnalité mentale est un autre conseiller spécialisé. Le COM est un militaire formé comme psychologue qui a aussi suivi des formations complémentaires comme personne de confiance et médiateur. Il veille au bien-être mental des troupes en opérations.

Le nombre de COM est de 3 francophones et 5 néerlandophones dont 2 femmes et 3 hommes.

De plus, il doit être mentionné qu'une conseillère, qui n'est pas reprise dans les chiffres ci-dessus, exécute une tâche de coordination. Par ailleurs, il y a encore deux psychologues à l'instruction, une femme francophone et un homme néerlandophone qui ont été recrutés sur diplôme.

Les COM apportent du soutien au personnel aussi bien avant, pendant qu'après les missions. Le soutien est non seulement apporté au personnel en opération mais aussi à leurs familles, un COM s'occupe tout particulièrement de structurer l'accueil des familles pendant la durée de la mission.

Afin de préparer au mieux les militaires qui partent en opération, l'état-major de la Défense a édité un aide-mémoire. On y trouve, entre autres, des directives se rapportant aux conduites à tenir par les militaires en opération vis-à-vis de la population locale. Ainsi la brochure ISAF (AFGHANISTAN) détermine un certain nombre de règles de comportement en rapport avec les femmes musulmanes (Par 3.j. – pages 3-22 et suivantes). L'aide-mémoire est fourni pour chaque opération à tous les participants sous commandement belge.

Femmes et économie (F)

Objectif stratégique F5 : *Eliminer la ségrégation professionnelle et toutes les formes de discrimination dans l'emploi.*

Objectif stratégique F6 : *Permettre aux hommes et aux femmes de concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles.*

Dans le cadre de la structure unique introduite depuis le 2 janvier 2002 dans le département, la Division Préparation de la Politique de la Direction Générale Human Resources de la Défense a dans ses compétences la création d'une politique d'égalité des chances. Pour pouvoir mettre en place une politique d'égalité des chances, un premier rapport analytique a été rédigé en 2002.

Celui-ci a permis la création d'un plan d'égalité des chances pour les cinq années à venir (2003-2007). En voulant aller vers une meilleure intégration des Belges d'origine étrangère et en permettant le recrutement de civils membres de l'UE, il a été choisi de transformer la politique d'égalité des chances en politique de diversité. Cette politique de diversité reprend intégralement le plan d'égalité des chances en ce qui concerne la thématique « femme ». De plus, il y aura également une politique sur la non-discrimination, le racisme et la déontologie. La politique de diversité est la gestion des relations humaines pour laquelle des initiatives pro-actives peuvent être prises afin d'assurer l'égalité des chances entre hommes et femmes sans égard pour le sexe, la race... La politique détecte également les pratiques potentiellement discriminantes. La poli-

tique de diversité veut rendre la culture d'organisation plus flexible et créer une plate-forme à tous les niveaux via une sensibilisation continue. Une augmentation du niveau de bien-être est également poursuivie. Des objectifs ont été définis pour chaque division du département.

La Défense utilise le principe de *mainstreaming* pour la préparation, le développement et l'exécution de toutes ses formes de politiques. Le principe de *mainstreaming* est le suivant : veiller à un large encadrement dans les différents domaines de la politique du personnel en y intégrant la politique d'égalité des chances, et principalement les aspects hommes/femmes et Belges d'origine étrangère.

Une politique d'égalité des chances est poursuivie dans toutes les phases de la carrière. Cela vaut pour le recrutement, la formation, le choix de la fonction, les possibilités de carrières et la participation aux opérations humanitaires.

Pour le recrutement, les bases de sélection sont élargies suite à la révision des conditions d'entrée et aux mesures favorisant la sélection des femmes. Les tests de sélections actuels sont renouvelés. Toutes les places et fonctions sont ouvertes sans distinction de sexe.

En annexe A se trouvent les détails concernant le recrutement par catégorie de personnel pour la population militaire de la Défense.

Les possibilités de carrière sont égales et les mutations du personnel se font, d'une part, sur base des besoins de l'organisation et, d'autre part, en fonction des profils de compétences stipulés.

Sur base des directives actuelles, les femmes qui ont accouché peuvent demander une exemption d'une partie ou de la totalité des tests physiques annuels. Cette exemption est donnée par un médecin.

Des mesures de répartition du travail telles que la semaine des quatre jours, le mi-temps et l'interruption de carrière sont également d'application pour le personnel militaire et civil. Le principe des « horaires flottants » a été introduit comme règle générale mais reste subordonné aux nécessités opérationnelles.

Participation et prise de décision (G)

Objectif stratégique G1 : *Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions.*

En ce qui concerne le personnel militaire, l'Armée Belge compte des femmes dans ses rangs depuis 1975. L'objectif visant à « augmenter le nombre de femmes dans les grades plus élevés » ne sera atteint que progressivement, vu que le nombre d'années de service rentre en ligne de compte pour l'avancement. De ce fait, le nombre de candidates féminines pour la promotion est encore minime. Il y a actuellement 1 colonel, 11 lieutenant-colonels, 15 majors féminins.

Un premier général féminin pourrait être nommé en 2007.

Dans les tableaux en annexe B vous trouverez un aperçu sur la situation des femmes dans les rangs élevés.

L'âge moyen par catégorie de personnel en 2003 se présente comme suit :

Catégorie	M	F
Officier	40	34
Sous-officier	39	36
volontaire	37	39

L'engagement opérationnel de personnel militaire féminin par la Défense se fait selon une désignation fonctionnelle; les unités sont désignées même si le supérieur fonctionnel de cette unité est une femme.

De plus, le département participe aux conférences du « Committee on Women in the NATO Forces ».

Droits fondamentaux des femmes (I)

Objectif stratégique I2 : *Garantir la non-discrimination et l'égalité devant la loi et dans la pratique.*

Le traitement égal des hommes et des femmes dans le Département est un fait.

Toutes les dispositions statutaires concernant la protection de la maternité sont les mêmes pour les hommes et les femmes.

Il est prévu des mesures de protection des femmes enceintes (concernant par exemple la disponibilité pour le service en mer ou chez les paracommandos). Il existe aussi maintenant un congé de paternité.

Le conseiller en opérationnalité mentale est un autre conseiller spécialisé. Le COM est un militaire formé comme psychologue qui a suivi aussi des formations complémentaires comme personne de confiance et médiateur. Il veille au bien-être mental des troupes en opérations.

Femmes et média (J)

Objectifs stratégique J1 : *Permettre aux femmes de mieux s'exprimer et de mieux participer à la prise des décisions dans le cadre et par l'intermédiaire des médias et des nouvelles techniques de communication.*

Objectifs stratégique J2 : *Promouvoir une image équilibrée et non stéréotypée des femmes dans les médias.*

Pour les militaires, la liberté d'expression est réglée par l'Ordre Général J/108F du 9 août 1994. Les agents civils sont liés à l'article 7 de l'Arrêté Royal du 2 octobre 1937. Ces dispositions sont d'application pour le personnel de la Défense. Depuis 2001, afin d'augmenter le nombre de femmes à l'armée, les campagnes de recrutement mettent celles-ci à l'avant-plan. Ainsi les affiches de la campagne publicitaire et les spots TV montraient aussi bien des hommes que des femmes.

Dans le cadre du projet fédéral « Fonds d'Impulsion », toutes les brochures existantes vont être réexaminées du point de vue de la « diversité » et du « genre » pour lesquels la représentation

des femmes forme un objectif. L'attention pour la diversité et le genre est maintenant repris dans le travail quotidien de notre service « image et relations publiques ».

Femmes et environnement (K)

Objectif stratégique K1 : Assurer une participation active des femmes aux prises de décisions concernant l'environnement à tous les niveaux.

Actuellement, sur base du profil et des compétences exigés, la fonction de coordinateur de l'environnement pour le Département est exercée par un lieutenant-colonel féminin. Elle coordonne les activités de divers acteurs de l'environnement qui sont mis en place dans les différentes unités de la Défense.

Mesures de politiques internes

1. Depuis 1981, il n'existe plus aucune discrimination entre hommes et femmes au sein de l'Armée Belge (loi du 4 août 1978 et Arrêté Royal et Ministériel du 3 février 1981). Le personnel civil du Département est assujéti aux prescriptions légales et réglementaires qui garantissent une stricte égalité à chaque niveau entre hommes et femmes des Services Publics. Les mesures favorisant l'égalité des chances entre hommes et femmes des Services Publics sont aussi d'application pour le personnel civil du Département. Ces mesures sont réglées par l'Arrêté Royal du 27 février 1990 (BS du 8 mars 1990), la circulaire 333 du 10 juillet 1990 (BS du 23 octobre 1990) et 343 du 13 février 1991 (BS du 4 avril 1991). Le 20 mars 2001, la deuxième Assemblée Générale du

Personnel Féminin, à laquelle était conviée une délégation masculine des différentes unités, a été organisée par le Ministre de la Défense et le Chef de l'Etat-Major Général. A cette occasion, on a annoncé les premières mesures concrètes à la rencontre des souhaits exprimés auparavant lors de la première Assemblée Générale du 13 novembre 2000, et de la plate-forme de discussion organisée pour les 25 ans de présence des femmes à l'Armée. La liste des mesures a été diffusée à tout le personnel par le biais du journal d'information « DIRECT ». Le 20 décembre 2001, ces mesures ont été développées plus avant pendant une Assemblée Générale de tout le personnel du Département.

2. A l'intérieur de la nouvelle structure mise en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2002, la Direction Générale Human Resources est responsable pour déterminer et développer une politique d'égalité des chances. Ce domaine incombe à la sous-section « culture d'organisation » de la section « politique de motivation » au sein de la division « préparation de la politique ». La sous-section est compétente pour déterminer et développer une politique d'égalité des chances (aujourd'hui étendue à la politique de diversité). A cette fin, un plan pluriannuel a été réalisé. Elle s'occupe également d'instaurer la politique préventive et corrective. La sous-section exploite les données fournies par divers services dont celui de l'inspecteur général médiateur.
3. Compte tenu du fait que le budget de la Défense ne comporte pas de diversification concernant l'attribution des crédits par sexe, il y a peu de chiffres disponibles sur le « genderbudgetting ».
4. Le tableau ci-dessous donne un aperçu des réalisations faites en 2002 et 2003 pour lesquelles le cadre de référence est le tableau proposé dans le rapport 2001.

Point d'action	Situation
1. Structures d'accueil pour les enfants <i>1.1. Accueil des enfants pendant les vacances scolaires</i>	Une étude sur les plaines de jeux est en cours. Vu la problématique juridique qui entoure ce thème, un projet pilote initial était développé à FLORENNES et devait démarrer en 2004, mais il sera probablement exécuté plus tard.
<i>1.2. Crèches et services d'accueil pour les enfants</i>	En 2003 les crèches suivantes ont déjà été mises en place : NEDEROVERHEEMBEEK, LEOPOLDSBURG, MARCHE-EN-FAMENNE, ZEEBRUGGE, BEVEKOM, EVERE-NOORD en LIEGE. PEUTIE (prévue dans le courant 2005) est en attente d'une décision du Ministre.

Point d'action	Situation
<p>2. Congé pour circonstances familiales (congé de maternité, congé de paternité, adoption, congé parental, congé pour raisons familiales, pour raisons personnelles).</p>	<p>Le Reg A12/1 est prévu pour fin 2004. Un certain retard est apparu car on essaye de tenir compte à la fois des normes militaires et civiles.</p>
<p>3. Affectation - mutation</p> <p>3.1. <i>Développer une politique du personnel qui reconnaît les avantages, pour l'organisation et l'individu, d'une gestion coordonnée de la carrière professionnelle des couples (ou cohabitants).</i></p>	<p>Un groupe de travail étudie une politique du personnel dans laquelle on tient compte des aspects suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si les deux personnes d'un couple (cohabitants) membres du Département sont envoyés en opération, alors l'un des deux peut, sur demande, être placé dans une fonction plus légère. • Lors de la mise en place du personnel on tient également compte du lieu de travail du partenaire, si cela est demandé. • La distance du lieu de travail.
<p>4. Egalité des chances - Intégration</p> <p>4.1 <i>Meilleure intégration du personnel civil</i></p>	<p>Toutes les nouvelles mesures tendent vers l'équivalence entre civils et militaires</p> <p>Exemples en 2003 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exercice d'un sport par les civils aux mêmes conditions que les militaires (Jul 2003) • Adaptation du règlement A12/1 • Droit aux soins de santé identiques (Sep 2003)
<p>4.2 <i>Place de la femme dans la hiérarchie militaire</i></p>	<p>Un plan d'égalité des chances a été établi pour les cinq prochaines années (2003-2007)</p> <p>On y trouve formulé un certain nombre de points d'action pour améliorer la situation des femmes dans la hiérarchie.</p> <p>Le 26 Dec 03, le premier colonel féminin a été nommé.</p> <p>(voir tableau de répartition femmes/ grades)</p>
<p>4.3 <i>Critère de contrôle de la condition physique</i></p>	<p>Depuis 2003 tous les militaires sont soumis aux nouveaux tests militaires d'aptitude physique (TMAP) pour lesquels on a tenu compte de la physiologie de l'homme et de la femme, et qui visent le même but : mesurer la condition physique du personnel.</p>
<p>4.4 <i>Créer une cellule pour l'égalité des chances au sein de la DGHR (Direction Générale Human Resources)</i></p>	<p>La cellule pour l'égalité des chances avait été créée le 06 Août 2001 au sein de la section Information et Intervention (JSP-ItI) de la division Personnel de l'Etat-Major Général.</p> <p>Cette cellule a été étendue depuis avril 2003 à une sous-section « culture d'organisation » dans la division préparation de la politique.</p>

Point d'action	Situation
<p>4.5 <i>Veiller à un plus grand équilibre homme/femme durant le recrutement</i></p>	<p>On donne une attention particulière aux campagnes de recrutement des femmes. Pour le recrutement 2004 l'attention a été élargie aux allochtones. Depuis janvier 2004, il est possible de recruter des civils membres de l'union européenne. Dans le cadre du projet fédéral « Impulsfond » toutes les brochures existantes vont être examinées sous l'angle de la diversité, et en particulier le groupe cible des femmes.</p>
<p>5. Temps de travail, adaptation</p>	<p>Des directives ont été édictées au sein de la Défense grâce auxquelles l'éco-mobilité et les horaires souples sont la règle. Ces directives concernent tout le personnel de la Défense.</p>
<p>6. Qualité de vie, du matériel et de l'habillement</p>	<p>Depuis 2002 la Commission Interforce de l'habillement comprend un militaire féminin.</p>
<p>7. Infrastructures</p>	<p>Dans beaucoup de bâtiments il existe déjà des vestiaires. Depuis le début 2002, des vestiaires sont prévus dans les constructions existantes et dans les nouveaux bâtiments. Les nouvelles normes d'infrastructure parues en 2002 déterminent que chaque membre du personnel du département a droit à une armoire-vestiaire dans un espace séparé (homme-femme) et dans le local de travail. Pour augmenter l'attractivité de l'utilisation du vélo, certaines installations complémentaires sont prévues : emplacements pour vélos, douches... Les installations spécifiques (ateliers, cuisines...) sont déjà pourvues de vestiaires et douches séparés conformément au RGPT Une étude est en cours pour prévoir des sanitaires « sur le terrain ». Les installations fixes (stands de tir, villages FIBUA) pourraient être équipés de cabines de toilettes.</p>
<p>8. Relations interpersonnelles et respect d'autrui</p>	<p>Le bien-être individuel est suivi depuis la création du Service d'Inspection Générale et grâce au réseau des médiateurs locaux (Traitement des plaintes, anti-discrimination, racisme...) Un colloque « l'unité dans la diversité » a été organisé pour s'assurer de l'engagement des top-managers (7 Mai 2003) Une politique de diversité a été récemment proposée dans laquelle de l'attention et de l'espace sont donnés à l'individu dans toute sa variété. Le projet fédéral « Impulsfond » se déroule pendant l'année 2004 . L'accent sera mis sur une campagne d'information et la création d'une plate-forme pour la diversité à la Défense.</p>

Annexe A

Recrutement par catégorie de personnel

Cette table reprend les chiffres 2001-2003 par catégorie et selon le sexe :

		Officiers			Sous-officiers			Volontaires		
		Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes
			% Femmes			% Femmes			% Femmes	
Recrutement 2001	Inscrits à la sélection sélectionnés	1180	21	250	1869	16	291	3483	12	423
		318	16	52	494	12	58	1238	8	93
Recrutement 2002	Inscrits à la sélection sélectionnés	1546	22	343	1941	18	349	4392	12	545
		318	26	83	554	9	50	1255	11	136
Recrutement 2003	Inscrits à la sélection sélectionnés	1396	27	375	2395	16	395	4614	11	526
		276	24	66	523	7	35	1093	9	94

Remarques :

Tendance générale : augmentation du nombre de femmes surtout dans la catégorie des officiers (Niv 1) au détriment de la catégorie des sous-officiers (Niv 2);

Le pourcentage de militaires féminins atteignait 7,7 % en 2001, 7,98 % en 2002 et 8,21 % en 2003.

Annexe B

EFFECTIFS DEFENSE sur

GRADE	Composante Terre		Composante Air		Composante Marine		Composante Médicale		Total		Tot Gén.
	Pers M	Pers F	Pers M	Pers F	Pers M	Pers F	Pers M	Pers F	Pers M	Pers F	
OFFICIERS											
GEN			1						1		1
LTG	7		3		1				11		11
GMJ	18		5		1		1		25		25
COL	137		55		16		19	1	227	1	228
LCL	230	2	93	5	22		60	5	405	12	417
MAJ	446	10	171	1	44		74	4	735	15	750
CDT	1.009	36	327	14	83	4	103	7	1.522	61	1.583
CPN	502	31	195	15	42	1	55	15	794	62	856
1LT	273	30	125	21	23	4	9	4	430	59	489
SLT	216	35	143	31	40	5	6	6	405	77	482
TOTAL	2.838	144	1.118	87	272	14	327	42	4.555	287	4.842

Ministre des Finances
Didiers REYNDERS
Secrétaire d'Etat
à la Modernisation des Finances
et à la Lutte contre la Fraude fiscale
Hervé JAMAR
Rue de la Loi 12
1000 Bruxelles

Introduction

Dans le cadre de l'adoption par le gouvernement en janvier 2001 du plan stratégique en matière d'égalité des hommes et des femmes, le Ministre des Finances, Didier Reynders s'est fixé comme objet stratégique de faire en sorte que l'impôt sur les revenus soit neutre à l'égard de la personne détentrice des revenus et de son choix de vie.

Dans cette perspective, la réforme fiscale adoptée le 10 mai 2001 contient des mesures en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes, dont l'entrée en vigueur est étalée sur les années 2001 à 2004 et qui permettent d'éliminer un nombre important de discriminations basées sur le genre et le choix de vie.

Ponctuellement, des dispositions légales complémentaires prises au cours des années 2002 et 2003 sont venues étoffer certaines de ces mesures, telles que par exemple l'instauration d'incitants à la création de crèches d'entreprises, la création d'un statut fiscal spécifique en faveur du/de la conjoint(e) aidant(e) ou la suppression d'une atteinte à l'égalité des sexes en matière de précompte professionnel.

En outre, le Ministre des Finances, Didier Reynders a constitué un groupe d'experts qui a été chargé de proposer des mesures à prendre pour s'attaquer à d'autres discriminations en matière d'impôt des personnes physiques touchant principalement les femmes. Le groupe a finalisé son rapport le 7 mai 2003.

Parallèlement à cet objectif stratégique, le Ministre des Finances, Didier Reynders a instauré par la loi du 21 février 2003 au sein du Service Public Fédéral Finances, un Service de créances alimentaires en vue d'apporter une solution au problème récurrent depuis plus de trente ans du non-paiement des créances alimentaires.

Enfin, au sein de son département, le Ministre des Finances, Didier Reynders a été attentif aux questions d'égalité entre hommes et femmes dans la répartition des emplois aux plus hauts niveaux de la hiérarchie et au respect de la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et femmes dans les organes consultatifs.

Actions menées dans les différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin

A. Femmes et pauvreté

Objectif stratégique A2 : Réviser les législations et les pratiques administratives en vue d'assurer l'égalité des droits sur les ressources économiques et un accès plus large des femmes à ces ressources.

Création d'un Service des créances alimentaires au sein du Service Public Fédéral Finances

Description de la mesure et mise en contexte

Après 30 années de débat et diverses propositions déposées pour apporter une solution au problème du non-paiement des pensions et créances alimentaires, la loi du 21 février 2003 (Moniteur belge du 28 mars 2003) crée un Service des créances alimentaires au sein du SPF Finances, chargé d'octroyer des avances sur pensions alimentaires et d'opérer leur recouvrement auprès du débiteur d'aliments. Auparavant, cette mission était exercée par les CPAS, selon les modalités de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS. Seules les personnes à revenus modestes, avaient la possibilité d'obtenir l'aide du CPAS.

Le Service aura la mission, à partir du 1^{er} juin 2004, de recouvrer le montant mensuel de la créance alimentaire et les arriérés pour le compte et au nom des bénéficiaires à savoir les enfants, les époux ou ex-époux et les co-habitants ou ex-co-habitants, à la condition qu'il y ait deux créances impayées en tout ou en partie endéans les 12 mois précédents la demande. Il n'est tenu compte d'aucun plafond de revenus pour bénéficier de l'intervention du Service des créances alimentaires pour ce qui concerne sa mission de recouvrement.

Il faut cependant ajouter que le système actuel des avances octroyées par les CPAS, dans le cadre de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS, est maintenu pour les familles à revenus modestes. A terme, cette mission sera reprise par le Service des créances alimentaires.

Phases :

La loi du 21 février 2003 devait initialement entrer en vigueur le 1^{er} septembre 2003. Considérant que la mise en place de ce service se constituait à une date très rapprochée et que pour l'application de cette nouvelle loi, il y avait lieu de disposer d'une évaluation précise des moyens humains et financiers nécessaires, l'entrée en vigueur de la loi fut reportée au 1^{er} septembre 2004 par la loi-programme du 5 août 2003.

Malgré ce report, l'Administration a continué d'assurer la mise sur pied de ce nouveau service qui a fait l'objet d'un certain intérêt de la part du personnel puisque de nombreux fonction-

naires se sont portés candidats pour intégrer le Service. Tout le programme informatique a entièrement été finalisé pour ce qui concerne le dépôt des demandes, les bureaux d'enregistrement ont reçu une formation préparatoire et l'Administration a localisé ses bureaux d'accès au public dans les bureaux d'enregistrement avec 29 centres plus spécialement prévus à cet effet. Lors des négociations liées à l'élaboration du budget 2004, il a cependant été décidé que le Service soit déjà mis sur pied au 1^{er} juin 2004 pour ce qui concerne sa fonction de recouvrement. La loi-programme du 22 décembre 2003 (Moniteur belge du 31 décembre 2003) entérine par ailleurs cette décision.

Moyens affectés

En ce qui concerne le personnel, 186 personnes (140 niveaux B/C et 46 niveaux A) seront, dans un premier temps, mises à la disposition du Service des créances alimentaires lors de la mise en œuvre de sa fonction de recouvrement. Un premier appel d'offre a été réalisé en 2003 au sein du SPF Finances, 804 fonctionnaires (325 néerlandophones et 479 francophones) se sont portés candidats pour intégrer le Service.

29 bureaux des domaines, chargés du recouvrement non-fiscal, auront la mission de recevoir les clients et de les assister lors du remplissage du document de demande et lors de la constitution de leur dossier. Ces bureaux seront également chargés du recouvrement de la pension alimentaire. 145 bureaux d'enregistrement seront également mis à disposition des créanciers pour introduire leur demande ainsi que leur dossier. Enfin des directions régionales et centrales seront chargées des opérations financières, des tâches comptables et des contentieux.

De nouvelles informations seront fournies au public suite aux modifications apportées aux dispositions légales par la diffusion d'une brochure et d'un feuillet tiré en 10 000 exemplaires, tout d'abord dans chacune des deux langues nationales et assez rapidement dans la troisième langue, à savoir l'allemand. Des efforts ont été consentis en matière informatique. En effet, sept informaticiens ont été mis à la disposition du SPF Finances afin de concevoir et d'adapter les structures informatiques nécessaires. Ils ont mis au point un nouveau programme (TPALIM) qui permettra après encodage de la demande du créancier, de gérer le dossier électroniquement, d'envoyer automatiquement et d'un seul endroit des avis de réception et de paiement mais aussi d'imputer ces paiements.

Evaluation a posteriori de l'impact de l'action et perspectives

Le service des créances alimentaires entre en vigueur le 1^{er} juin 2004, pour ce qui concerne sa mission de recouvrement. Aucune évaluation n'a donc été réalisée.

Lors des travaux parlementaires de la loi du 21 février 2003, on a prêté beaucoup d'attention à la nécessité d'évaluer le système qui sera introduit à partir du 1^{er} juin 2004.

L'article 29 de la loi du 21 février 2003 institue au sein du SPF Finances une Commission d'évaluation composée de fonctionnaires du SPF Finances, de parlementaires et de représentants des groupements d'intérêts concernés par cette problématique. Sa mission sera d'établir un rapport annuel d'évaluation à l'intention des Ministres des Finances et du Budget et de leur soumettre des avis. Le Ministre des Finances sera chargé du dépôt de ce rapport aux Chambres législatives fédérales.

L'évaluation ne portera pas seulement sur le fonctionnement et l'organisation du nouveau service établi, mais aussi sur certains aspects de la loi elle-même (principalement les pourcentages de contribution aux frais de fonctionnement, le moment où le Service, après le recouvrement effectif, paiera aussi les avances sur pensions alimentaires, les conséquences budgétaires, le montant des avances...).

Objectif stratégique A4 : *Mettre au point des méthodes tenant compte des spécificités de chaque sexe et chercher les moyens de combattre la féminisation de la pauvreté.*

Instauration d'un crédit d'impôt en faveur des ménages à faibles revenus avec enfants à charge

Nom du projet

Neutralité de l'impôt à l'égard de la personne détentrice des revenus et de son choix de vie

Description de la mesure et mise en contexte

Bon nombre de personnes, surtout des familles nombreuses et des femmes isolées avec enfants, ne peuvent pas bénéficier de la majoration de la quotité de revenu exemptée d'impôt pour enfants à charge en raison de la faiblesse de leur revenu imposable.

Phases :

Afin de remédier à cette situation, la partie non utilisée de la quotité du revenu exemptée d'impôt afférente aux enfants à charge est convertie à partir de l'année 2002 en un crédit d'impôt remboursable qui peut atteindre 250 EUR par enfant à charge.

Ce montant s'élève après indexation à 330 EUR et 340 EUR respectivement pour les années 2002 et 2003.

La loi de réforme du 10 août 2001 contient également d'autres mesures visant à améliorer la prise en compte des enfants à charge de personnes isolées, qui sont généralement des femmes. L'entrée en vigueur de ces mesures est étalée sur les exercices d'imposition 2002 et 2003 (voir résumé dans le rapport 2001, p. 108, points e, f et g).

Moyens affectés

74,3 millions EUR

Evaluation a posteriori de l'impact de l'action et perspectives

L'instauration du crédit d'impôt pour enfants à charge permet de combattre la paupérisation des personnes isolées à faible revenu avec enfants, qui sont généralement des femmes.

Femmes et économie (F)

Objectif stratégique F1 : *Promouvoir les droits et l'indépendance économiques des femmes, notamment l'accès à l'emploi, des conditions de travail appropriées et l'accès aux ressources économiques.*

Amélioration du statut fiscal du/ de la conjoint(e) aidant(e)

Nom du projet

Neutralité de l'impôt à l'égard de la personne détentrice des revenus et de son choix de vie

Description de la mesure et mise en contexte

Cette mesure s'inscrit dans la volonté du gouvernement d'octroyer des droits propres sur les plans sociaux et fiscaux au/à la conjoint(e) aidant(e).

L'amélioration du statut du conjoint aidant intéresse particulièrement les femmes puisque dans la plupart des cas, le conjoint aidant est en fait une conjointe aidante. L'objectif premier a été d'assurer une protection sociale au conjoint aidant qui en était dépourvu jusqu'à présent (voir contribution de Madame la Ministre LARUELLE, Ministre des Classes Moyennes et de l'Agriculture). Cette prise en compte des spécificités propres au conjoint aidant sur le plan social a également été transposée au niveau fiscal (articles 9 à 37 de la loi-programme du 24 décembre 2002). Sur le plan fiscal, ce nouveau régime peut être résumé comme suit :

- l'attribution au conjoint aidant est une véritable rémunération, déductible parmi les frais professionnels du conjoint aidé ;
- le conjoint aidant peut déduire de cette rémunération ses cotisations sociales propres, ses charges réelles ou forfaitaires et peut bénéficier, le cas échéant, du crédit d'impôt pour faible revenu de travail.

Phases :

Le plan adopté se déroule en deux phases : à partir de l'année 2003, le conjoint aidant peut opter de manière volontaire pour le nouveau régime social et fiscal. A partir de l'année 2006, ce nouveau régime devient obligatoire.

Moyens affectés

Cette mesure fiscale a été déterminée de manière à être neutre sur le plan budgétaire.

Evaluation a posteriori de l'impact de l'action et perspectives

L'évaluation du nouveau système fiscal mis en place en faveur des conjoints aidants est prématurée. Le rapport (p.25) du comité d'experts (voir objectif stratégique I.2., point 4) cite le maintien d'une disposition administrative qui pourrait constituer une infraction au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et dont la suppression permettrait d'octroyer aux conjoints aidants un statut non discriminatoire de contribuable à part entière à instar de celui qui est applicable

aux partenaires d'un ménage de fait exerçant une activité professionnelle indépendante.

Objectif stratégique F6 : Permettre aux hommes et aux femmes de concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles.

Amélioration de la prise en compte, sur le plan fiscal, des charges liées à la présence d'enfants en bas âge.

Nom du projet

Neutralité de l'impôt à l'égard de la personne détentrice des revenus et de son choix de vie.

Description de la mesure et mise en contexte

Dans les études récemment consacrées aux pièges à l'emploi, l'attention a été attirée sur le fait que le prix et l'offre de places dans les milieux d'accueil de la petite enfance constituent des éléments déterminants pour l'accès au marché du travail, surtout pour les femmes. La présence d'enfants en bas âge et les frais qui y sont liés constituent en effet une barrière à l'emploi préjudiciable particulièrement aux femmes.

Au cours de ces dernières années, diverses mesures fiscales ont été prises pour augmenter le taux d'activité et lutter contre ces pièges à l'emploi.

✓ En 2002, le SPF Finances a publié une brochure récapitulative sur la déduction de frais de garde d'enfants de 0 à 3ans, qui peut être résumée comme suit :

- pour les personnes qui ne revendiquent pas la déduction des frais de garde, le montant de la majoration de la quotité exemptée d'impôt est passé de 248 EUR à 325 EUR (440 EUR après indexation pour l'année 2003);
- pour celles qui revendiquent la déduction des frais de garde, les dépenses sont prises en considération pour leur totalité et non plus à concurrence de 80 % et le montant maximum déductible a été porté de 11,20 EUR à partir de l'exercice d'imposition 2002 (au lieu de 8,55 EU);
- le statut des gardiennes d'enfants a également été amélioré aussi bien sur le plan social que fiscal. Au niveau fiscal, pour les gardiennes encadrées, l'intervention financière allouée par les pouvoirs publics ne constitue pas un revenu imposable et pour les gardiennes à domicile, la déduction des frais professionnels peut s'opérer de trois façons :
 - soit sur base du forfait applicable aux titulaires de professions libérales, qui a été augmenté en deux étapes pour les revenus de 2002 puis de 2003 et suivants;
 - soit sur base des frais réels;
 - soit sur base d'un montant forfaitaire de 12,15 EUR par jour de garde et par enfant.

✓ En 2003, une étape supplémentaire a été franchie pour favoriser l'accès des femmes au marché du travail en encourageant l'intervention des entreprises pour promouvoir l'accueil

de la petite enfance. C'est dans cette optique que les articles 104 et 105 de la loi-programme du 8 avril 2003 ont instauré la possibilité pour les indépendants et les sociétés commerciales de déduire depuis le 1^{er} janvier 2003 un montant de 5 250 EUR par an (6 300 EUR indexé pour 2003) par place d'accueil pour les sommes affectées à l'accueil de la petite enfance, soit pour créer une place d'accueil soit pour la maintenir (article 52bis du Code des impôts sur les revenus 92).

Phases :

Il s'agit d'une série de mesures fiscales diverses visant à faciliter l'accès au marché du travail, surtout pour les femmes et dont l'entrée en vigueur s'étale sur les années 2000 à 2003.

Moyens affectés

Crèches d'entreprises : année 2003 : 0,97 million EUR; année 2004 : 1,81 million EUR, année 2005 : 3,70 millions EUR; année 2006 : 4,96 millions EUR; année 2008 : 6,52 millions EUR.

Evaluation a posteriori de l'impact de l'action et perspectives

Le gouvernement envisage pour les prochaines exercices fiscaux l'opportunité d'étendre la déduction fiscale des frais de garde aux enfants de 3 à 12 ans (coût budgétaire estimé : 14,9 millions EUR).

Droits fondamentaux des femmes (I)

Objectif stratégique I2 : Garantir la non-discrimination et l'égalité devant la loi et dans la pratique.

1. Suppression de la disposition octroyant d'office au mari la réduction du précompte professionnel pour charge de famille

Nom du projet

Neutralité de l'impôt à l'égard de la personne détentrice des revenus et de son choix de vie

Description de la mesure et mise en contexte

La disposition du calcul du précompte professionnel qui prévoyait que lorsque deux conjoints bénéficient de revenus professionnels, les réductions pour charge de famille sont accordées d'office au mari est supprimée pour les revenus 2003 (arrêté royal du 9 janvier 2003). Dorénavant, les conjoints désignent eux-mêmes celui des deux qui bénéficie de la réduction (avis publié dans le Moniteur belge du 7 avril 2003) .

L'adoption de cette mesure fait suite à une mise en demeure de la Commission européenne se basant sur les dispositions du Traité de Rome relatives à l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes.

Phases :

La mise en place des mesures administratives de contrôle a nécessité le report de l'entrée en vigueur de manière à octroyer

aux employeurs et débiteurs des revenus, le temps nécessaire pour s'adapter aux nouvelles formalités à remplir. La mesure est effective depuis le 1^{er} janvier 2004.

Moyens affectés

Néant

Evaluation a posteriori de l'impact de l'action et perspectives

Il s'agit d'une mesure intégrée dans la gestion courante du précompte professionnel dont il est prématuré d'évaluer les résultats.

2. Instauration depuis l'exercice d'imposition 2002 d'une possibilité d'opter, dans certains cas, pour le régime d'imposition le plus avantageux.

Nom du projet

Neutralité de l'impôt à l'égard de la personne détentrice des revenus et de son choix de vie

Description de la mesure et mise en contexte

Schématiquement, les revenus des personnes mariées vivant ensemble font l'objet d'une imposition conjointe tandis que les revenus des autres personnes font l'objet d'une taxation séparée. Il était toutefois prévu notamment que pour l'année de dissolution du mariage par décès, les revenus devaient faire l'objet de deux impositions distinctes.

Afin d'éviter la perte d'avantages fiscaux, les contribuables se trouvant dans cette situation peuvent depuis l'exercice d'imposition 2002, opter pour le régime d'imposition le plus avantageux.

Phases :

Il s'agit d'une mesure réalisée en une fois, à partir de l'exercice d'imposition 2002.

Moyens affectés

Cette mesure fiscale a été déterminée de manière à être neutre sur le plan budgétaire.

Evaluation a posteriori de l'impact de l'action et perspectives

Cette mesure permet d'éliminer une différence d'imposition fiscale liée à l'état civil des contribuables et pourrait constituer un précédent pour l'élimination d'autres différences de traitement fiscal.

3. Uniformisation des quotités exemptées d'impôt

Nom du projet

Neutralité de l'impôt à l'égard de la personne détentrice des revenus et de son choix de vie

Description de la mesure et mise en contexte

Une des différences les plus visibles entre le régime fiscal des

personnes soumises à une imposition conjointe et celles imposées séparément est la différence qui existe au niveau du montant de base de la quotité du revenu exemptée d'impôt (3 250 EUR par personne en cas d'imposition conjointe et 4 095 EUR en cas d'imposition séparée).

Phases :

Cette différence est supprimée en deux phases, à savoir :

- pour les revenus de l'année 2003, on applique une première majoration du montant de base des personnes mariées : la quotité est portée à 3 390 EUR par conjoint ;
- pour les revenus de l'année 2004 et des années suivantes, le montant de base est uniformisé pour toute personne, indépendamment de son état civil. Ce montant est fixé à 4 095 EUR avant indexation.

Moyens affectés

1,1 milliard EUR

Evaluation a posteriori de l'impact de l'action et perspectives

Cette mesure supprime une différence de traitement fiscal importante liée à l'état civil des contribuables. Elle permet de réduire la perte d'indépendance financière notamment des femmes, en cas de mariage.

4. Rapport du comité des experts concernant les discriminations directes et indirectes sur le plan de l'impôt des personnes physiques et du précompte professionnel

Nom du projet

Neutralité de l'impôt à l'égard de la personne détentrice des revenus et de son choix de vie

Description de la mesure et mise en contexte

Dans le cadre de l'objectif stratégique poursuivi au Service Public Fédéral Finances en exécution du plan stratégique en matière d'égalité des femmes et des hommes, le Ministre des Finances, Didier REYNDERS s'est donné comme objectif secondaire la poursuite du travail entrepris par la loi de réforme et a constitué à cette fin un comité d'experts chargé de procéder à l'inventaire systématique des dispositions qui, en matière d'impôt des personnes physiques, peuvent avoir des effets dommageables sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Le Comité a remis son rapport *concernant les discriminations directes et indirectes sur le plan de l'impôt des personnes physiques et du précompte professionnel* le 7 mai 2003.

Ce rapport constitue un document de travail qui peut servir de base à la poursuite des réformes déjà entamées.

➤ Dans le chapitre *Différences et injustices entre époux, entre conjoints et ménages de fait, entre isolés*, il y a lieu d'épingler les observations suivantes :

- Le rapport constate à propos du quotient conjugal que la discrimination continue à exister entre les personnes mariées et les ménages de fait. Si cette mesure garde des partisans, elle fait l'objet de nombreuses critiques qui

recommandent son remplacement par des mesures mieux ciblées (p. 27);

- Il souligne de nombreuses différences de traitement basées sur l'état civil des parents, dans la prise en compte au niveau fiscal de la présence d'enfants à charge et propose notamment la suppression de la déduction des rentes alimentaires (p.30);
- Il relève le maintien du transfert de nombreuses déductions entre personnes mariées en cas d'insuffisance des revenus de l'un d'eux, ce qui n'est pas autorisé entre personnes formant un ménage de fait (p.32).

- Une des recommandations de ce rapport est que dans un prochain stade, il y ait lieu de tendre vers des impositions individuelles distinctes au nom de chaque conjoint afin de supprimer toutes les discriminations fiscales (p.11);
- Ce document met également l'accent sur le fait que la réalisation de quelques mesures techniques à l'impôt des personnes physiques ne saurait suffire à supprimer les différences de traitement, tant les mesures fiscales et sociales destinées à assurer une protection sociale sont imbriquées les unes aux autres. Il plaide pour qu'une solution au trai-

tement discriminatoire entre les hommes et les femmes soit recherchée dans le cadre d'une politique intégrée et recommande à cet effet la création d'une commission interdépartementale dans le prolongement de la « cellule gender mainstreaming ».

Phases :

Il est prévu dans le plan stratégique qu'une fois l'inventaire réalisé, un comité d'experts de penche sur les dispositions correctrices à prendre en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

Moyens affectés

Néant

Evaluation a posteriori de l'impact de l'action et perspectives

Ce rapport devrait servir de base de travail d'un comité d'experts qui se penchera sur les dispositions correctrices à prendre en faveur de l'égalité des hommes et des femmes (voir rapport final d'évaluation de la cellule « gender mainstreaming » mise en place au sein du gouvernement fédéral, p.53). ■

Ministre des Affaires sociales
et de la Santé publique,
Monsieur Rudy DEMOTTE
et la Secrétaire d'Etat aux Familles
et aux Personnes handicapées,
adjointe au Ministre des Affaires sociales et
de la Santé publique,
Madame Isabelle SIMONIS
Avenue des Arts 7
1210 Bruxelles

Introduction

Certains objectifs stratégiques dans les domaines « Femmes et pauvreté », « Femmes et santé », « Femmes et économie » et « Violence à l'égard des femmes » de la Plate-forme pour l'action de Pékin relèvent de la compétence du Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique et de celle de la Secrétaire d'Etat aux Familles et aux Personnes handicapées.

En 2002 et 2003, le ministre de l'époque et ses services ont entrepris plusieurs actions dans ces différents domaines.

Actions menées dans les différents domaines de la plate-forme d'action de pékin mesures de politiques externes

Mesures politiques externes

Femmes et pauvreté (A)

Objectif stratégique A1 : *Revoir, adopter et appliquer des politiques macro-économiques et des stratégies de développement répondant aux besoins et aux efforts des femmes vivant dans la pauvreté.*

1. Les allocations d'accompagnement sans influence sur les allocations familiales garanties

Les allocations d'accompagnement accordées aux jeunes qui suivent e.a. une formation intensive dans la perspective d'un emploi sont ajoutées à la liste des revenus dont il n'est pas tenu compte lors de l'examen des moyens d'existence précédant l'octroi des allocations familiales garanties.

2. Elargissement du groupe des « attributaires ayant des personnes à charge » des suppléments sociaux aux allocations familiales

Les allocations familiales complémentaires pour les invalides et les chômeurs de longue durée ainsi que pour les pensionnés sont octroyées sur la base de la qualité d'« attributaire ayant des personnes à charge ». Ce groupe d'attributaires a été élargi par l'arrêté royal du 16 juillet 2002. Désormais, le parent attributaire séparé pourra également ouvrir le droit aux allocations familiales complémentaires, sans qu'il soit nécessaire d'indiquer qu'il est divorcé, séparé de corps ou séparé de fait du parent allocataire.

3. Introduction de l'allocation forfaitaire pour l'enfant placé chez un particulier

La loi du 24 décembre 2002 a institué une allocation forfaitaire pour l'enfant placé chez un particulier par l'intermédiaire ou à charge d'une autorité publique. Cette allocation est accordée à la famille d'origine de l'enfant, afin que le lien entre l'enfant et sa famille d'origine soit maintenu ou renforcé. Le montant et les conditions d'octroi de cette allocation ont été fixés par l'arrêté royal du 11 juin 2003.

4. Augmentation du nombre de jours assimilés au travail

Les allocations familiales pour travailleurs salariés sont octroyées sur la base des prestations de travail de l'attributaire ou des jours assimilés au travail, tels que les vacances légales. L'arrêté royal du 21 janvier 2003 a complété la liste des jours assimilés au travail avec les jours pendant lesquels le travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance de son enfant ou en raison de l'accueil de l'enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption (article 0, §§2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

5. Réforme des allocations familiales majorées pour les enfants atteints d'une affection

Depuis le 1^{er} mai 2003, la réforme des allocations familiales majorées pour les enfants atteints d'une affection est en vigueur. Auparavant, l'enfant devait présenter une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 %. Cette condition d'octroi a été remplacée par un nouveau système d'évaluation qui tient mieux compte des conséquences de la maladie pour l'enfant et son environnement familial. L'évaluation se fonde désormais sur trois piliers : 1) l'incapacité de l'enfant, 2) les conséquences pour l'enfant du point de vue de l'activité et de la participation, 3) les conséquences pour l'environnement familial de l'enfant.

En fonction du nombre de points accordés pour les différents piliers, il existe désormais six allocations, ce qui permet surtout aux enfants qui obtiennent un score élevé sur la nouvelle échelle médico-sociale de bénéficier d'une augmentation substantielle de leurs allocations. Le nouveau système se limite pour l'instant aux enfants nés après le 1^{er} janvier 1996. En fonction des possibilités budgétaires, ce système sera étendu à d'autres catégories d'âge (cf. ci-dessous, « Perspectives »).

6. Suppléments sociaux aux allocations familiales ordinaires : égalité de traitement entre revenus du travail et allocations sociales – revenus exonérés

L'allocation complémentaire en faveur des enfants des invalides, des chômeurs de longue durée ainsi que des pensionnés n'est pas octroyée si les revenus dépassent un certain plafond. Actuellement, ces plafonds sont différents selon qu'il s'agit de revenus de remplacement ou de revenus professionnels. De plus, ces revenus ne sont pas pris en considération de la même manière : une distinction est faite selon que le revenu est gagné par l'invalidé, le chômeur ou le pensionné ou bien par son partenaire. L'objectif est de simplifier la réglementation (cf. ci-dessous, « Perspectives »).

Femmes et santé (C)

Objectif stratégique C1 : *Elargir l'accès des femmes tout au long de leur vie à des soins de santé, à l'information et à des services connexes adaptés, abordables et de bonne qualité.*

L'accès à des soins de santé efficaces, abordables et de qualité élevée pour les femmes est garanti en Belgique exactement de la même manière que pour les hommes et il n'y a donc pas de distinction entre hommes et femmes. Il n'y a également aucun signe indiquant que des problèmes pourraient se poser pour les femmes en matière d'accès aux soins de santé.

Toutefois, une série de mesures visant à concilier le travail et la qualité de vie ont été prises en 2002, 2003 et 2004, plus précisément dans le domaine de la parentalité. En outre, des mesures ont également été prises dans le domaine de l'intervention de l'assurance maladie pour rendre un certain nombre de prestations remboursables. Ces prestations profitent particulièrement aux femmes.

Mesures concernant l'assurance maternité

Les pauses d'allaitement : depuis le 1^{er} juillet 2002, les travailleuses qui ont accouché, peuvent, sous certaines conditions, prendre des pauses d'allaitement. Les heures de pauses d'allaitement sont indemnisées par la mutualité. Ce droit aux pauses d'allaitement est instauré pour toutes les travailleuses engagées dans les liens d'un contrat de travail.

La travailleuse peut ainsi suspendre ses prestations de travail pour allaiter son enfant ou tirer son lait. La pause d'allaitement est d'une demi-heure. La travailleuse qui preste au moins 7h30 sur une journée a droit à deux pauses, à prendre en une ou deux fois.

Les congés de paternité et d'adoption : depuis le 1^{er} juillet 2002 également, un congé de paternité est instauré (ainsi qu'un congé d'adoption). Il s'agit d'un congé de 10 jours à choisir par l'intéressé (père de l'enfant) dans les trente jours à dater de l'accouchement. Les dix jours peuvent être pris en une fois ou de manière échelonnée. Au cours de ce congé, pendant les trois premiers jours d'absence, le père bénéficie du main-

tien de sa rémunération. Pendant les sept jours suivants, il bénéficie d'une allocation (indemnité de paternité), payée dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité par analogie à l'allocation octroyée à la mère dans le cadre de l'assurance maternité. Le même droit est par ailleurs instauré pour les parents en cas d'adoption.

Le congé de maternité des indépendantes : le congé de maternité pour les indépendantes est passé de trois à six semaines. Celle qui met au monde des jumeaux a droit quant à elle à sept semaines. L'indemnité de maternité pour les indépendantes a été doublée pour atteindre 1 924,06 EUR (1 962,50 EUR depuis juin 2003). Lorsqu'elles donnent naissance à des jumeaux, elles obtiennent alors un congé de sept semaines et une indemnité de 2 244,74 EUR (2 289,58 EUR depuis juin 2003). Les futures mamans peuvent désormais également prendre une partie du congé avant l'accouchement (avec un maximum de 3 semaines).

Mesures concernant l'intervention de l'assurance maladie

Remboursement de contraceptif : depuis le 1^{er} mai 2004, toute jeune fille jusqu'à 20 ans qui se rendra chez son pharmacien avec une prescription pour un contraceptif paiera environ 3 EUR de moins pas mois. Concrètement, elle décide avec son médecin du choix de la contraception et se rend ensuite chez un pharmacien avec sa prescription. Là, sur simple présentation de sa carte SIS, le pharmacien déduira automatiquement environ 3 EUR par mois de ce que doit payer la patiente.

Grâce à la carte SIS, le pharmacien pourra vérifier que la jeune fille a bien maximum 20 ans et que c'est bien la personne pour qui le médicament a été prescrit. A défaut de présentation de la carte SIS, le pharmacien lui remettra un formulaire à rentrer auprès de la mutualité pour se faire rembourser.

Si la pilule choisie est une pilule déjà partiellement remboursée par l'INAMI, la déduction s'ajoutera au remboursement actuel. Dans la pratique, cela signifie que les pilules dites de deuxième génération seront gratuites.

Remboursement des spécialités Menopur et Metrodin : depuis le 1^{er} mars 2002, les spécialités *Menopur* et *Metrodin HP*, destinées à traiter des problèmes de fécondité sont remboursés par l'assurance maladie.

Remboursement du mammotome : depuis le 1^{er} novembre 2002, les examens des seins réalisés au moyen d'une aiguille mammotome sont remboursés par l'assurance maladie. A l'aide d'une aiguille mammotome, du tissu peut être prélevé d'un sein, sans qu'une opération plus invasive ne soit nécessaire à cette fin. Les femmes peuvent ainsi éviter une hospitalisation et la cicatrice qu'elles gardent de l'intervention est beaucoup plus petite. En remboursant les aiguilles via l'assurance maladie obligatoire, toutes les femmes ont désormais accès à ce traitement. Le remboursement est fixé à 247,88 EUR par aiguille mammotome. Les producteurs ne peuvent jamais demander plus de 371,82 EUR pour leurs aiguilles, le ticket modérateur ne peut jamais dépasser 123,94 EUR.

Gros risques indépendant(e)s : depuis le 1^{er} janvier 2003, l'assurance maladie pour travailleurs indépendants comporte deux gros risques :

- les médicaments de trithérapie pour les patients atteints du SIDA sont intégralement remboursés;
- une allocation pour les travailleurs indépendants dont les enfants séjournent dans un Centre pédiatrique médical est prévue. De tels centres prennent en charge les enfants qui ont des maladies chroniques. Grâce à l'élargissement aux gros risques, le coût pour l'indépendant est limité à maximum 4,29 EUR par jour. En outre, ce ticket modérateur est comptabilisé dans le maximum à facturer.

Remboursement des perruques : depuis le 1^{er} mars 2003, l'intervention de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités a été adaptée notamment pour des bénéficiaires atteints de calvitie due à une chimiothérapie. Ainsi, l'intervention de l'assurance s'élève à 120 EUR pour une prothèse capillaire en cas de calvitie due à une chimiothérapie.

La fécondation in vitro : depuis le 1^{er} juillet 2003, les femmes qui recourent à la fécondation in vitro (FIV) peuvent se faire rembourser les frais de laboratoire. Les frais de laboratoire sont pris en charge par l'assurance maladie jusqu'à 1 182 EUR par essai. Le ticket modérateur (frais de consultations) reste à charge des patientes.

Pour bénéficier de ce remboursement en fécondation in vitro de 1 182 EUR par essai, les demandeuses doivent observer plusieurs conditions :

- être âgées de maximum 42 ans.
- seul un nombre limité d'embryons peut être implanté, en fonction de l'âge de la patiente et de l'ordre du cycle.
- 6 essais maximum sont remboursés par patiente.
- s'adresser à l'un des 18 centres spécialisés reconnus.

Maladies sexuellement transmissibles (MST) : poursuite et accroissement des efforts de prévention au sein de la population par des moyens de contraception, d'une part, et de protection contre les MST et le HIV d'autre part. En ce qui concerne la protection contre les MST et le HIV, il est prévu au niveau fédéral, d'octroyer des moyens aux mutualités et aux pharmaciens pour qu'ils informent leur patient notamment sur la protection, en particulier l'utilisation du préservatif.

Objectif stratégique C2 : Renforcer les programmes de prévention propre à améliorer la santé des femmes.

Promotion de l'allaitement maternel

L'administration fédérale contribue à la promotion de l'allaitement maternel. Conformément aux projets du Comité fédéral de l'allaitement maternel, elle soutiendra activement les mesures destinées à encourager l'allaitement lors du séjour à la maternité où 98 % des naissances sont concentrées, notamment par l'attribution du label « Hôpital ami des bébés ».

Dépistage du cancer du sein

Il s'agit d'une compétence communautaire, mais, pour les femmes âgées de 50 à 69 ans, il a lieu en concertation avec les autorités fédérales. Il existe un protocole d'accord, signé le 25 octobre 2000, ainsi qu'une annexe à celui-ci, visant une collaboration entre l'Etat fédéral et les Communautés en matière de dépistage de masse du cancer du sein par mammographie et concernant le transfert des données nécessaires à l'exécution, au suivi et à l'évaluation du programme de dépistage du cancer du sein par mammographie.

Les Communautés et la Commission Communautaire Commune de la Région Bruxelles-Capitale adressent à l'Autorité fédérale les données individuelles codées relatives au programme de dépistage par mammographie du cancer du sein en vue de son évaluation par l'Institut scientifique de Santé Publique.

Le programme national de dépistage du cancer du sein par mammographie chez les femmes de 50 à 69 ans qui ne sont pas à risque (hérédité...) a démarré au cours de l'année 2001, mais diverses initiatives locales et régionales avaient déjà fait la promotion de ce type de prévention auparavant. Les personnes concernées étaient de 12 000 en 2001. Ce nombre peu élevé de femmes participantes s'explique par le fait qu'une seule Communauté a démarré cette campagne dans le courant de l'année 2001, de sorte que les prochains chiffres qui nous seront fournis seront plus parlants pour les années suivantes. Outre le cancer du sein, le cancer de l'utérus est également une cause de décès chez les femmes de 35 à 64 ans. Dans une très large mesure, comme pour le cancer du sein, cette cause de mortalité peut être évitée grâce à la prévention primaire (modes de vie plus sains) ou secondaire (détection précoce par dépistage par exemple).

Des projets en ce sens sont à l'étude et attendent le feu vert de la Commission européenne et des Ministres de la Santé publique en 2003. Ils pourraient être d'application dans les années à venir.

Asthme

Des études pourraient être intéressantes à réaliser. Des études ont déjà été réalisées (cf. étude du Dr M. DE SPIEGELAERE). Ces études ont livré des résultats permettant d'établir un lien entre des conditions socio-économiques précaires et l'asthme en milieu scolaire. Ainsi l'impact social et économique, familial et de santé aurait des répercussions sur des maladies telles que l'asthme. De plus en plus d'enfants sont concernés (ainsi que par les allergies diverses). Concernant l'asthme et en particulier l'asthme des enfants et des adolescents, il est bien connu qu'il s'agit d'un asthme d'origine allergique.

Une proportion non négligeable de la population belge est sensible à des degrés divers à une série d'allergènes. Il existe une composante familiale, ce que l'on appelle dans le jargon médical, l'atopie. Il est également bien connu que le nombre de personnes allergiques s'accroît au sein de notre population. L'influence sur la qualité de vie des mères s'en ressent également.

En effet, cette maladie impose un lourd fardeau financier au système de santé du pays, réduit la productivité par l'absentéisme pour cause de maladie et compromet la qualité d'en-

seignement (pour les enfants) et la qualité de vie des personnes atteintes et de leurs familles.

Rapport Santé

Les hommes vivent moins longtemps que les femmes mais avec un meilleur vécu subjectif de la santé, moins de limitations physiques (moins de maladies chroniques) et un nombre d'années moins élevé avec une santé mentale déficiente.

Par contre, dans les catégories d'âge plus jeunes il existe une surmortalité évidente des hommes. Les comportements plus à risque des jeunes hommes comme par exemple la vitesse excessive et la prise du volant sous imprégnation alcoolique permettent en grande partie d'expliquer cette surmortalité. Les différences en fonction du niveau d'enseignement sont surtout évidentes en termes d'espérance de vie et de qualité de vie (par qualité de vie, on entend le fait d'être en bonne santé ou non).

On constate des différences en espérance de vie et en qualité de vie entre les différents niveaux d'enseignement, ceci en tout cas dans les enseignements primaire et secondaire (ceci à l'avantage des diplômés supérieurs). A 25 ans, le groupe de population avec une formation supérieure peut espérer vivre 13 ans de plus sans limitations physiques que les personnes sans diplôme ou avec un diplôme de l'enseignement primaire. Si l'impact du tabac sur la mortalité dans la population féminine n'est pas encore dramatique, la consommation croissante de tabac chez les jeunes et les femmes doit quand même être suivi de près (cf. tabac).

Concernant les maladies cardio-vasculaires, habituellement plus fréquentes chez les hommes que chez les femmes, les dernières études tendent à montrer que ce type de maladies concerne de plus en plus les femmes également.

Tant chez les hommes que chez les femmes, le suicide et les accidents de la route font partie du top trois des causes principales de décès chez les jeunes. Si l'on considère tous les âges confondus, les 2 causes principales restent les maladies cardio-vasculaires et les cancers. Cependant, l'O.M.S. considère qu'au niveau mondial, les accidents de la route qui représentent actuellement la 9e cause de décès pourraient en devenir la 3e cause en 2030. En Europe, la Belgique enregistre le nombre le plus élevé de suicides. Une tentative de suicide est souvent liée à un état dépressif ou à d'autres problèmes psychiques. Pour une information plus approfondie sur cette matière, le lecteur peut consulter le rapport « La Dépression – état des connaissances et données disponibles pour le développement d'une politique de santé en Belgique ». L'impact des affections psychiques est souvent sous-estimé. Elles semblent toucher deux fois plus de femmes. Des possibilités existent surtout dans le domaine de la prévention du suicide pour réduire le nombre de décès (cf. santé mentale).

Tabac/Drogues

La stratégie du gouvernement belge en 2002 se poursuit dans la droite ligne tracée par la Note de politique fédérale en matière de drogues de janvier 2001. Les priorités principales du gouvernement fédéral consistent à :

- réduire le nombre d'usagers de drogues

- réduire les effets physiques et mentaux liés à l'usage de drogues
- et enfin à diminuer les conséquences sur la société du phénomène.

De plus en plus d'études démontrent que le tabagisme passif (personnes vivant dans l'entourage de fumeurs) entraîne une augmentation de risque de développer les maladies possibles liées au tabac (bronchite chronique, cancer du poumon...). Donc, une des priorités de notre gouvernement est également de préserver les non-fumeurs du tabagisme passif.

En outre, une Cellule Politique Santé en matière de Drogues a été créée en 2001. Elle jouera le rôle de Coordinateur de la Politique belge en matière de Drogues. Ses missions principales sont de proposer des actions, de remettre des avis ainsi que de promouvoir la collaboration au niveau belge mais aussi au niveau international.

De nouvelles lois et un nouveau décret royal ont modifié la loi du 24 février 1921.

Les principaux changements sont :

- L'introduction d'un règlement du Conseil européen (n°3677/90) régissant les substances qui peuvent être détournées pour fabriquer des substances illicites (précurseurs).
- L'usage en groupe n'est plus considéré comme punissable (in se) mais la notion d'usage en présence de mineurs est introduite.

Les fréquences d'usage de cannabis et d'XTC- amphétamines sont supérieures chez les hommes et l'usage de drogues en milieu scolaire fait l'objet de nombreuses recherches.

En outre, en Belgique, la prévalence de l'usage problématique de drogue ne peut actuellement être estimée que par le biais de la prévalence du VIH parmi les usagers problématiques et de données relatives aux usagers de drogues recensés dans le registre national VIH/SIDA. Les politiques de prévention relèvent de la compétence des entités fédérées (Communautés ou/et Régions) et un système d'alerte rapide a été développé par le Point Focal. Ce système facilite la collecte d'informations, leurs échanges entre les différents réseaux.

Un site web spécifiquement conçu pour la collecte de données des laboratoires est en cours de développement. Par ailleurs, un projet de détection de nouvelles substances ou de substances particulièrement dangereuses via l'analyse de substances saisies est également en cours.

Objectif stratégique C3 : *Lancer des initiatives tenant compte des besoins des femmes face aux maladies sexuellement transmissibles, au VIH/SIDA et aux autres problèmes de santé se rapportant à la sexualité et à la procréation*

De nombreuses initiatives déployées ces dernières années profitent aussi implicitement aux femmes sans qu'elles en soient le groupe-cible spécifique ou que l'initiative découle de considérations relatives au genre. Un parfait exemple en la matière est le programme de soins de médecine reproductive qui s'adresse aux couples présentant des problèmes de stérilité et qui existe déjà depuis 1999. Dans ce cadre, des cours ont également été organisés.

SIDA

Pour ce qui est du Sida, en ce qui concerne la répartition par groupe d'âge et par catégorie de transmission, aucune modification n'est observée en 2002 par comparaison avec 2001. On notera cependant une augmentation du pourcentage de femmes, qui est passé de 42,9 % en 2001 à 45,2 % en 2002. Bien que parmi les patients de nationalité belge, les hommes sont en moyenne quatre fois plus nombreux que les femmes. Parmi les hommes belges, les contacts homo- ou bisexuels constituent la voie de transmission de loin la plus importante (66,3 %). Chez les femmes, la transmission hétérosexuelle est nettement prépondérante (76 %).

Même s'il existe la trithérapie qui permet d'allonger l'espérance de vie, le SIDA est une maladie dont on ne guérit pas à l'heure actuelle. Il faut donc continuer à insister sur les mesures de prévention et continuer les campagnes d'information et de sensibilisation.

MST- Surveillance sentinelle

Une surveillance des MST via un réseau sentinelle de cliniciens est en place depuis 1990. Un de ses objectifs est d'obtenir la participation, dans un délai de 4 ans (période de lancement = 2000-2004) d'environ 1-2 % des différents spécialistes avec répartition plus ou moins équivalente par spécialités médicales et par région. Pour chaque cas notifié, les variables démographiques suivantes sont enregistrées : année de naissance, sexe, nationalité, lieu de résidence en Belgique et niveau d'instruction.

Chez les femmes, c'est la tranche d'âge de 20 à 24 ans qui est la plus représentée.

Le but du réseau de surveillance sentinelle est de suivre les tendances de MST déterminées, d'identifier des comportements et des groupes de population présentant un risque plus élevé et de sensibiliser les médecins face à l'importance de ces facteurs de risque. Du point de vue de la santé publique, il est important que cette surveillance des MST soit intensifiée et améliorée afin de rassembler des données cruciales qui contribueront à stimuler une approche toujours plus pertinente de la prévention.

Objectif stratégique C4 : *Promouvoir la recherche et diffusion des informations sur la santé des femmes.*

Il s'agit d'une compétence communautaire.

Soins de santé mentale – Dépression

Des données concernant la Dépression sont accessibles sur le site de l'Institut scientifique de Santé Publique qui collationne les données.

La dépression est une maladie mentale caractérisée par un trouble de l'humeur : l'humeur triste, une perte d'intérêt, un sentiment de découragement, des troubles du sommeil et de concentration, des perturbations de poids, un ralentissement psychomoteur ou une agitation, une fatigue chronique, des pensées récurrentes à la mort... (→ corrélation avec le suicide).

La dépression a des répercussions non seulement sur la santé en général et la survie mais aussi sur la vie familiale, les relations sociales et le travail.

Selon l'OMS, 1/5ème de toutes les causes de handicap sont dues à des maladies psychiatriques et en premier lieu à la dépression et à l'anxiété.

La dépression affecte en moyenne deux fois plus les femmes que les hommes. Les facteurs hormonaux ainsi que les caractéristiques psychologiques pourraient expliquer en partie cette prédominance chez les femmes. Cette différence entre sexes s'observe aussi en ce qui concerne la persistance des symptômes de la dépression.

La dépression est une maladie pour laquelle des traitements existent et sont efficaces ; cependant, la prise en charge de ce problème n'est pas toujours appropriée et demande donc des efforts particuliers, d'une part pour informer la population sur les possibilités de traitement, d'autre part pour encourager la formation des médecins à la reconnaissance des symptômes de dépression et à la prescription d'un traitement adéquat.

La formation des médecins aux problèmes fréquents de santé mentale est un élément essentiel à la prise en charge efficace de la dépression. Le système de formation des médecins devrait être revu pour prendre en compte cet élément.

Il existe une multitude d'intervenants travaillant dans le domaine de la santé mentale et qui abordent le problème de la dépression, cependant leurs actions ne sont pas toujours coordonnées.

Objectif stratégique C5 : *Augmenter les ressources consacrées à la santé des femmes et suivre et évaluer la situation dans ce domaine.*

Etant donné que, dans le secteur des soins de santé belges, les hommes et les femmes sont déjà traités sur un pied d'égalité et que les autorités visent une bonne santé de l'ensemble de la population belge, hommes et femmes, jeunes et vieux, des moyens spécifiques ne sont pas débloqués en faveur des femmes.

Des enquêtes spécifiques ne sont pas prévues alors que certains rapports soulignent dans leurs conclusions l'émergence des femmes dans la problématique (Dépression – Ostéoporose*)

** Un rapport sur une campagne « du bon usage des anti-inflammatoires non stéroïdiens (AINS) » met en évidence que 70 % à peu près des patients avec arthrose de l'étude en question sont des femmes.*

Violence à l'égard des femmes (D)

Objectif stratégique D1 : *Prendre des mesures concertées afin de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes.*

Objectif stratégique D2 : *Etudier les causes et conséquences de la violence à l'égard des femmes et l'efficacité des mesures de prévention.*

Les Ministres fédéraux qui ont la santé publique dans leurs attributions ont confié en 2003 une étude scientifique aux associations de médecins généralistes SSMG et WWH en vue de rédi-

ger un guide « violence intrafamiliale » concernant la violence conjugale, la maltraitance infantile et la violence à l'égard des personnes âgées. Ces recommandations seront diffusées prochainement aux urgentistes et aux médecins généralistes et seront disponibles sur le web.

Le but est de sensibiliser les intervenants de première ligne à cette problématique et de répondre aux problèmes qu'ils rencontrent en terme d'identification précoce, de prise en charge et de questions déontologiques et éthiques soulevées. Ces recommandations seront également utilisées pour assurer la formation des intervenants.

En ce qui concerne plus précisément la violence sur le lieu de travail, les nouvelles dispositions de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2002.

En mars 2003, un conseiller en prévention pour ce qui concerne les aspects psychosociaux a été désigné pour le SPF Sécurité sociale, ainsi que 4 personnes de confiance (3 femmes et 1 homme).

Les fonctionnaires qui sont victimes de harcèlement sexuel ou moral ou de violence sur le lieu de travail peuvent s'adresser au conseiller en prévention ou à une de ces personnes de confiance. Ces fonctionnaires suivent à cet effet une formation spécifique. Les plaintes sont traitées en toute confidentialité.

Au moyen d'une note interne et de l'intranet, l'identité de ces personnes a été communiquée à l'ensemble du SPF ; les nouveaux membres du personnel sont également informés au moyen de la brochure d'accueil.

Femme et économie (F)

Objectif stratégique F1 : *Promouvoir les droits et l'indépendance économiques des femmes, notamment l'accès à l'emploi, des conditions de travail appropriées et l'accès aux ressources économiques.*

Objectif stratégique F3 : *Fournir aux femmes, notamment celle ayant un faible revenu des services professionnels et des moyens de formation, et leur ouvrir l'accès aux marchés, à l'information et à la technologie.*

Objectif stratégique F5 : *Éliminer la ségrégation professionnelle et toutes les formes de discrimination dans l'emploi.*

Le statut social et fiscal des conjoints aidant

Une protection sociale personnelle et complète du conjoint aidant a été élaborée. Celle-ci sera instaurée en deux étapes. Lors d'une première phase (du 1^{er} janvier 2003 au 1^{er} janvier 2006), les conjoints aidant pourront s'affilier volontairement à un statut social complet du travailleur indépendant mais ils seront déjà obligés de s'assurer contre l'incapacité de travail et l'invalidité. A partir du 1^{er} janvier 2006, les conjoints des travailleurs indépendants devront également payer obligatoirement des cotisations pour les pensions, les prestations familiales et l'assurance maladie, à moins qu'ils ne déclarent sur l'honneur ne pas collaborer à l'entreprise.

Le statut des gardiens et gardiennes d'enfants.

Comme annoncé dans le précédent rapport, le statut social des gardiens et gardiennes d'enfants encadrés et subventionnés a vu le jour (1^{er} avril 2003).

Ce nouveau statut apporte une protection sociale aux gardiens et gardiennes d'enfants qui sont considérés par l'Office National de Sécurité sociale comme des travailleurs fictifs. Concrètement, ils ont droit aux prestations suivantes dans le régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés : droit, à titre personnel, à l'assurance soins de santé, droit à un revenu de remplacement en cas de repos de maternité, d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, et d'incapacité de travail provoquée par un accident du travail ou une maladie professionnelle, droit aux allocations familiales (en ce compris prime de naissance et prime d'adoption), droit à une allocation de garde lorsque des enfants restent absents dans des circonstances indépendantes de la volonté des gardiens et gardiennes d'enfants, droit à une pension de retraite et de survie.

Cette protection sociale de qualité permet une amélioration qualitative de la situation socio-économique de ce groupe de femmes en leur attribuant des droits personnels et en ne les rendant plus tributaires de droits dérivés. Elle rend aussi plus attractive cette profession qui concilie vie professionnelle et vie familiale en permettant de travailler chez soi et en favorisant la création de nouvelles places d'accueil de qualité.

Le statut social des artistes

Le nouveau statut social des artistes plus adapté aux réalités spécifiques de ce secteur est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2003. Désormais les artistes sont considérés comme des travailleurs salariés et peuvent bénéficier d'une protection sociale à part entière en matière d'assurance-maladie, de vacances annuelles, d'allocations familiales, d'allocations en cas de chômage ou d'incapacité de travail ainsi que de pension. Pour faciliter les démarches administratives, les artistes qui travaillent pour plusieurs commanditaires pourront faire appel aux « Agences Sociales pour Artistes » qui interviennent en qualité d'employeur fixe. Les artistes qui le souhaitent peuvent demander à être considéré comme des travailleurs indépendants.

Une Commission Artistes est ainsi créée pour informer et conseiller l'artiste dans son choix de statut en tenant compte de différents indicateurs propres à l'artiste comme : son expérience professionnelle ou le nombre de commanditaires.

Dans le secteur artistique qui compte un grand nombre de femmes, cette protection sociale accrue et la simplification des démarches administratives conduit à une amélioration de la position économique de la femme dans le contexte socio-économique actuel.

Perspectives

Lors du Conseil des Ministres des 20 et 21 mars 2004, le gouvernement a pris toute une série de mesures qui pourront améliorer la qualité de vie des familles. Dans le domaine du soutien à l'accueil extrascolaire, de l'amélioration des congés

et de l'augmentation des allocations familiales, des mesures concrètes ont été prises, dont certaines seront déjà appliquées en 2004.

Encouragement à l'accueil extrascolaire des enfants

Aujourd'hui, trouver un accueil de qualité pour son enfant afin de pouvoir travailler sereinement reste un problème pour de très nombreux parents. Cette situation a des conséquences sur l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à l'emploi. Trop souvent, en l'absence de solutions de garde, c'est encore la femme qui choisit de sacrifier sa carrière. Pour permettre à ces femmes d'exploiter pleinement leurs compétences sur le marché du travail, il est capital de multiplier les possibilités de garde d'enfants. En vue d'améliorer la situation et la qualité de vie des parents et des enfants, le gouvernement fédéral augmentera de 30 % les moyens consacrés au travers du Fonds pour les équipements et services collectifs au secteur de la garde des enfants en dehors de l'école.

Amélioration des congés

1. Extension du congé d'accouchement en cas d'hospitalisation d'un nouveau-né

Chaque jour d'hospitalisation du nouveau-né après les 7 premiers jours ouvre le droit à un jour de congé de maternité supplémentaire en plus des 15 semaines. Ces jours supplémentaires sont indemnisés à 75 % de la rémunération plafonnée. Cette prolongation peut être choisie librement.

Cette mesure permet aux parents dont le bébé reste à l'hôpital plus longtemps que la normale d'avoir droit à un congé de maternité équivalent.

2. Extension du congé de maternité en cas de naissances multiples

Lors d'une naissance multiple, la mère a droit à deux semaines de congés de maternité supplémentaires, si elle le souhaite, qui sont à prendre après l'accouchement.

3. Prolongation du congé de maternité

Le congé prénatal est réduit d'une semaine (il passe de 7 à 6 semaines) et le congé postnatal est allongé d'une semaine (il passe de 8 à 9 semaines).

Dès 2006, les femmes qui ont épuisé leur congé prénatal auront droit à une semaine de congé postnatal supplémentaire.

4. Amélioration du congé parental

Un important budget a été prévu pour améliorer le congé parental dès 2005.

Les pistes prévues sont l'allongement du congé à temps plein, une meilleure indemnisation, un recul de la limite d'âge de l'enfant pour lequel ce congé peut être pris...

Les partenaires sociaux doivent encore être consultés à ce sujet.

5. Amélioration du congé pour soins

Pour un enfant gravement malade le congé parental peut être pris directement après le congé pour soins ; le crédit-temps après un congé pour soins peut être pris plus facilement.

La règle actuelle pour le secteur privé est que le droit à l'interruption ne prend cours que le premier jour du deuxième mois suivant le mois de la demande. Le droit à l'interruption entrera dorénavant en rigueur le premier jour de la semaine suivant celle au cours de laquelle l'employeur a reçu la demande.

6. Extension du congé d'adoption

Le congé d'adoption est revu en 2004 et le nouveau système mis en place est inspiré de celui qui existe déjà dans la fonction publique. Le congé est de 6 semaines pour l'adoption d'un enfant de moins de 3 ans et de 4 semaines pour l'adoption d'un enfant de plus de 3 ans (et maximum 8 ans). Ces périodes sont doublées en cas d'adoption d'un enfant handicapé.

- Allocations familiales majorées pour enfants malades ou handicapés

Le nouveau système était limité aux enfants nés après le 1^{er} janvier 1996.

Son extension est aujourd'hui programmée pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 1993. L'objectif est bien entendu d'en faire profiter tous les enfants, mais en respectant les possibilités des services d'exams médicaux et les marges budgétaires disponibles.

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2006.

- Suppléments sociaux aux allocations familiales : égalité de traitement entre revenus du travail et allocations sociales du partenaire

Le régime des allocations familiales pour travailleurs salariés prévoit l'octroi de **suppléments d'allocations familiales**, appelés « suppléments sociaux », aux catégories de familles se trouvant en situation plus précaire (chômeurs, invalides et pensionnés). Ces suppléments sont octroyés à certaines conditions liées au profil familial (famille ou couple séparé) et aux revenus (montant à ne pas dépasser par types de revenus du ménage). Une réforme de l'arrêté royal régissant l'octroi de ces suppléments sociaux est en cours, de façon à mieux lutter contre la pauvreté infantile, et entrera en vigueur encore cette année-ci.

Prévention des risques professionnels

Comme annoncé dans le rapport précédent (2001), un symposium s'est tenu le 18 mars 2003 ayant pour thème « Hommes et femmes dans le secteur des soins de santé ».

Il s'y est manifesté une nouvelle approche des maux de dos.

Un groupe de travail s'est également réuni sur ce thème au sein du Comité de gestion du Fonds des maladies professionnelles.

Un projet démarrera le 1^{er} juillet 2004 dont l'objectif est de trouver un juste équilibre entre prévention et indemnisation et une politique axée sur la réinsertion dans le processus de travail la plus rapide et la plus efficace possible.

Le groupe cible est limité, dans une première phase, au personnel infirmier se trouvant en incapacité de travail durant 4 à 13 semaines en raison de maux de dos et ne présentant pas de contre-indication pour participer à un programme de révalidation. Cette problématique est liée à la question du genre parce que la majeure partie du personnel infirmier éprouve des maux de dos et que la majorité de cette catégorie professionnelle se compose de femmes.

Ce projet pilote n'engendre pas de dépenses supplémentaires dans le budget des missions du Fonds des maladies professionnelles.

En cas d'évaluation positive de la faisabilité du projet, il sera étendu à d'autres secteurs où les travailleurs sont exposés au risque de soulever et de hisser des charges et aux vibrations mécaniques.

Conclusion

Les projets mis en route en 2000 suivent leur cours et certains voient leur réalisation en 2004.

Pour ce qui est d'une introduction d'une dimension de genre, de la création d'une cellule « gender mainstreaming », nous ne pouvons que faire un constat de carence, de même que la prise de mesures spécifiques pour les femmes sont absentes des politiques de santé (sauf problématiques spécifiques).

Il est urgent d'instituer une cellule « gender mainstreaming » pour suivre, conseiller et aiguiller les politiques en cours, et afin d'orienter les prochaines recherches en ce sens. ■

Ministre de l'Économie, de l'Énergie,
du Commerce extérieur
et de la Politique scientifique
Fientje MOERMAN
Rue Brederode 9
1000 Bruxelles

Introduction

Dans le cadre de l'adoption par le gouvernement en janvier 2001 du plan stratégique en matière d'égalité des femmes et des hommes, la Ministre de l'Économie, de l'Énergie, du Commerce extérieur et de la Politique scientifique, Fientje Moerman, poursuit une démarche en faveur d'une plus grande égalité des chances dans les nombreux domaines qui relèvent de sa compétence.

Cette politique s'exprime de diverses manières, selon les domaines : elle sera souvent implicite mais se traduit également par des mesures spécifiques. La collecte de données sta-

tistiques constitue le domaine par excellence où subsiste encore une carence en terme de données de genre. Diverses initiatives ont été prises à cet égard, qui serviront de nombreux secteurs de l'économie, souffrant d'une lacune de données objectives selon le genre.

Dans le cadre de la politique scientifique, la Ministre a également pris plusieurs initiatives, marquant sa volonté d'accroître sensiblement l'implication des femmes dans ce secteur clé de l'économie.

Actions menées dans les différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin mesures de politiques externes

Mesures politiques externes

Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position de la femme (H)

Objectifs stratégiques H2 : *Intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans l'élaboration des dispositions*

législatives, des politiques et des programmes et projets d'intérêt général.

Programme pluriannuel de recherche

Le programme pluriannuel de recherche « Problèmes actuels en matière de cohésion sociale » avait initialement été choisi comme projet-pilote dans le cadre du « gender mainstreaming ». L'année 2003 est importante à double titre pour le « gender mainstreaming ». D'une part, les recherches menées suite au premier appel (lancé en 2000) viennent toutes à échéance. Dans ce contexte, plusieurs valorisations ont été effectuées,

isolément pour chaque recherche. Elles sont détaillées sur le site du programme

<http://www.belspo.be/belspo/fedra/prog.asp?l=fr&COD=SO#projects>

D'autre part, un second appel à propositions a été lancé en 2002 et les projets de recherche sélectionnés ont débuté dans le courant du premier trimestre 2003. Elles impliquent de nombreuses facettes socio-économiques qui peuvent de nouveau faire une certaine place à la problématique du genre (prestations de santé, demandeurs d'asile, mobilité professionnelle, vote électronique, économie sociale d'insertion, évolution de la famille et de la parentalité...).

Par ailleurs, la durée du programme de « cohésion sociale » étant limitée dans le temps, il importe de diversifier le nombre de programmes abordant explicitement ou non le thème du genre. Ainsi, cette problématique a notamment été abordée dans le cadre du projet « Dictionnaire du développement durable en Belgique », dans les recherches menées dans le cadre du programme « Protection du travailleur en matière de santé », tout comme dans la recherche sur le développement du télétravail en Belgique (au sein des Actions transversales – science et société), ou dans les TIC (Actions transversales – science et société). A moyen terme également, quelques indications sur l'évolution de la participation féminine aux programmes de recherche devraient être disponibles.

Bourse de rapatriement

Une attention particulière a été portée aux candidates dans le cadre des bourses de mandats de retour destinées au rapatriement de chercheurs qualifiés, mises en place par la Politique scientifique fédérale de manière à promouvoir l'EER. Ces bourses ont également pour but de promouvoir la mobilité intra-européenne.

La proportion de femmes dans le nombre de dossiers rentrés est en légère augmentation par rapport à 2002, mais leur taux de sélection s'est nettement amélioré. Plus d'un mandat sur quatre a été octroyé à une femme. Ces chiffres sont encourageants mais n'atteignent pas encore les objectifs de la Commission (35 à 40% de femmes dans les postes de chercheurs). Des mesures d'encouragement vis-à-vis des femmes avaient déjà été prises à l'issue de la première année, comme l'insertion dans le formulaire d'une question permettant aux candidat(e)s de justifier un éventuel ralentissement de leur carrière scientifique et donc de permettre une évaluation plus objective de certains dossiers (l'exemple type étant une grossesse ou un congé parental).

Objectif stratégique H3 : *Produire et diffuser des informations ventilées par sexe aux fins d'évaluation et de planification.*

La Direction Statistique et Information économique a pour mission première de produire et de coordonner la statistique officielle, y compris dans le contexte de règlements européens et de textes internationaux et d'en améliorer l'accès et la diffusion. A cette fin, la Direction Statistique a multiplié les

canaux de communication : centre de documentation accessible au public, publications, conférences et mise en place d'un site Internet <http://statbel.fgov>.

Dans le cadre de sa mission, la Direction Statistique et Information économique accorde une attention particulière à la mise à disposition de statistiques ventilées selon le genre dans tous les domaines où cette distribution est possible, c'est à dire dans toutes les statistiques des personnes et des ménages. Des progrès sensibles ont pu être réalisés à cet égard en 2002 et 2003.

Les statistiques démographiques apportent une grande quantité d'informations diversifiées sur la situation des femmes et des hommes, individuellement et au sein des ménages; la révision de la saisie statistique initiée par le Conseil Supérieur de Statistique a parmi ses objectifs d'intégrer la dimension de l'évolution du concept de la famille dans la société actuelle (par exemple par l'introduction de la notion de cohabitant alors que seule la notion de couple marié était prise en considération).

L'enquête structurelle des salaires permet d'obtenir des informations sur les salaires et la durée du travail, mais également sur les caractéristiques du travailleur (ou de la travailleuse), comme le niveau d'éducation, la fonction exercée ou la profession dans l'entreprise, le type de contrat, le niveau d'enseignement... Tous les quatre ans, une enquête similaire est réalisée au niveau de l'Union européenne.

L'enquête sur les forces de travail constitue également une source importante d'informations sexuées. Cette enquête intégrée a pour principal objectif de donner une image précise (répétée à intervalles réguliers) des trois grandes composantes de la population : les personnes actives occupées, les personnes à la recherche d'un emploi et les personnes sans emploi n'en recherchant pas. Réalisée trimestriellement depuis 1999, elle permet d'obtenir, dans des délais rapides, des informations à jour sur l'évolution du marché du travail et ses caractéristiques.

Elle a permis de mettre en évidence les différences de genre en ce qui concerne le secteur d'activité, la fonction exercée, la rémunération et le niveau d'éducation. L'enquête donne également des informations sur les motivations respectives des hommes et des femmes du choix pour une occupation à temps partiel.

A cette enquête sont adjoints divers modules portant sur des aspects particuliers de la vie active. C'est ainsi qu'en 2002 un module salaire a permis de recueillir des informations (partielles) sur les différences salariales selon le genre. En 2003 le module « emploi des personnes handicapées a permis d'aborder cet aspect trop peu connu du monde du travail.

D'autres modules en cours ou en préparation permettent de rassembler des informations sur des thèmes importants relatifs à la problématique de l'égalité des chances. On citera notamment le module « apprentissage tout au long de la vie », ayant trait à la formation continue et l'apprentissage post-scolaire ou le module « organisation du travail et aménagement du temps de travail, constituant une précieuse source d'informations sur la conciliation vie familiale /vie professionnelle.

La promotion de l'entrepreneuriat est un des axes importants de la politique de la Ministre de l'Economie. Or la Belgique souffre d'un déficit important en terme d'entrepreneuriat féminin. Ne disposant d'aucune statistique en la matière, La Direction Statistique et Information économique a donc procédé en 2002 à une enquête sur les femmes chefs d'entreprise, avec la collaboration de l'association belge des femmes chefs d'entreprise.

L'emploi du temps des hommes et des femmes a été analysé fait également l'objet d'une enquête.

L'enquête EU-SILC analyse les revenus et les conditions d'existence ; elle a été réalisée à titre d'enquête pilote et a déjà permis d'obtenir des données sur la pauvreté (pauvreté monétaire mais aussi indicateurs de pauvreté) et réparties selon le genre. Des résultats définitifs sont attendus pour fin 2004.

Au niveau des statistiques financières, un tableau spécifique a été intégré, donnant des renseignements sur les revenus suivant le sexe, l'âge et le type de ménage fiscal auquel appartient la personne (basé sur la personne de référence).

Les résultats de l'Enquête socio-économique 2001 sont exploités de manière de plus en plus approfondie et permettront d'obtenir des données exhaustives et sexuellement différenciées dans les domaines démographiques, sociaux et économiques (tendances en matière de choix de vie, niveau d'éducation, insertion professionnelle, statut socio-professionnel, etc.). Une attention particulière est portée à l'intégration de la dimension de genre dans l'exploitation qui en sera faite par le biais de monographies.

Dans le domaine de l'information, la Direction Statistique et Information économique met à disposition des chercheurs, sous des conditions de stricte confidentialité, des données individuelles anonymisées qui constituent une source indispensable pour la recherche en matière d'égalité des chances.

Au niveau de la Politique scientifique, les « She Figures » publiés par la Commission européenne (Women in Science) en début 2003 contiennent quelques statistiques officielles, mais sont principalement une collecte de chiffres provenant de sources diverses et non homogènes. Cela ne permet en aucun cas d'appréhender la place des femmes dans la recherche en Belgique. Des statistiques nationales officielles ont été fournies en 2003 et devraient figurer dans la prochaine publication des « She Figures ». Par ailleurs, préfigurant des analyses futures plus fouillées, le chapitre Personnel de R&D du Rapport belge sur les indicateurs de Science, Technologie et Innovation (BRISTI) à paraître prochainement, se lance dans une première analyse de la place des femmes dans la R&D en Belgique.

Femme et économie (F)

Objectif stratégique F3 : *Fournir aux femmes, notamment celle ayant un faible revenu des services professionnels et des moyens de formation, et leur ouvrir l'accès aux marchés, à l'information et à la technologie.*

A la demande de la Ministre de l'Economie, le Bureau fédéral du Plan réalise une étude relative à l'accès à la société de l'information. Ce projet de recherche consiste à analyser les effets attendus à moyen terme du développement de la société de l'information sur deux aspects fondamentaux de notre société :

- l'organisation économique et plus particulièrement, les nouveaux modes de relations entre agents économiques et d'organisations des activités;
- l'organisation sociale et les effets sur la cohésion sociale de l'intégration des nouvelles technologies.

Dans un deuxième temps, cette étude abordera spécifiquement la question de la dualisation Hommes/Femmes dans la société belge.

Le SPF Economie participe aux travaux du groupe ESDIS (Employment and Social Dimension of the Information Society). Ce groupe, institué auprès de la Commission européenne, vise à analyser l'impact de la société de l'information sur l'emploi et la cohésion sociale. Dans ce cadre, il traite de la problématique de l'inclusion numérique, c'est à dire la participation de tous à la société de l'information. Les femmes, les personnes défavorisées, les personnes âgées et les personnes handicapées sont plus susceptibles d'être exclues de la société de l'information. Il convient donc de développer des actions spécifiques à l'intention de ces publics pour éviter que ne se creuse la fracture numérique. ESDIS a contribué à cette réflexion en élaborant un rapport intitulé : « Le potentiel de la société de l'information au service de l'insertion sociale » accompagné d'une présentation des politiques et programmes mis en place dans les différents États membres pour favoriser l'accès de tous à la société de l'information.

Par ailleurs, le groupe ESDIS finalise la rédaction d'un rapport sur le capital humain et social dans la société de l'information qui traite, notamment, de la problématique de l'accès des femmes à la société de l'information.

Femmes et pauvreté (A)

Objectif stratégique A2 : *Réviser les législations et les pratiques administratives en vue d'assurer l'égalité des droits sur les ressources économiques et un accès plus large des femmes à ces ressources.*

La loi du 5 juillet 1998 relative au règlement collectif des dettes et à la possibilité de vente de gré à gré des biens immeubles saisis est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1999 et les procédures qu'elle instaure ont comme objectif de permettre à de nombreuses familles de régler leurs problèmes de dettes. Depuis son entrée en vigueur, plus de 25.000 requêtes ont été introduites. Au 31 décembre 2002, la Centrale des crédits aux particuliers avait reçu 23.789 avis de règlement collectif suite à une décision d'admissibilité de la requête. Un avant projet de loi approuvé par le conseil des Ministres du 5 avril 2003 a pour objectifs principaux la promotion de la phase amiable et une

amélioration de la situation du requérant.

Au sein des familles, on constate que ce sont souvent les femmes et les enfants qui souffrent le plus des conséquences de l'endettement. Il en résulte que cette loi, sans qu'il s'agisse d'une initiative de discrimination positive en faveur des femmes, aura de facto un impact positif sur une certaine catégorie de la population féminine.

Mesures politiques internes

Diverses mesures de politique interne ont été prises en faveur de la promotion de l'égalité des chances hommes/femmes. On citera notamment les initiatives suivantes :

La loi du 20 juillet 1990, modifiée par la loi du 3 mai 2003, visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes du SPF Economie possédant une compétence d'avis, est appliquée le plus largement possible. Des efforts particuliers sont faits pour assurer les quotas réservés aux femmes.

L'ASBL Service social Service Public Fédéral Economie accorde depuis 2000 un soutien aux frais de garderie scolaire (matin et/ou soir). Ce cas est valable pendant les jours d'école pour tous les enfants ouvrant le droit aux allocations familiales à partir de la première maternelle jusque et y compris la sixième année primaire. La participation est fixée à 25 € par enfant et par année scolaire pour autant que le montant du coût de ladite garderie ait atteint au moins cette somme. Ce montant est doublé (soit 50 €) pour les personnes seules avec enfant à charge. Il s'agit en général de mères seules. Ce Service Social est l'un des seuls à mener une action spécifique en faveur des familles monoparentales.

Dans le contexte du projet de loi concernant la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, on notera que le Département de l'économie dispose de deux personnes de confiance pour gérer les plaintes en matière de harcèlement sexuel.

Les assistant(e)s sociaux(ales) suivent une formation en matière de protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail.

En ce qui concerne la gestion du stress au travail, une enquête interne a été réalisée, comparant les répercussions du stress

sur le vécu du travail en fonction du sexe. Les résultats de l'enquête ont été diffusés dans une brochure distribuée au personnel.

Perspectives

La promotion de l'égalité des chances sous-tend la politique globale menée par la Ministre de l'Economie, de l'Energie, du Commerce extérieur et de la Politique scientifique. Cette action s'exprime par des initiatives de discrimination positive lorsque cela s'avère indiqué (en matière de recherche notamment), par des mesures permettant une bonne appréhension de la place de la femme dans la société économique (données statistiques différenciées selon le genre) ou encore des mesures visant à protéger des catégories fragilisées de la population - souvent des femmes - dans les domaines qui ressortent de sa compétence, notamment en matière de surendettement.

Si l'on note des avancées encourageantes en ces matières, comme celles qui ont été décrites précédemment, il reste encore du chemin à faire pour réaliser les objectifs poursuivis. Les initiatives lancées se poursuivront donc en vue de se doter d'outils prospectifs intégrant la dimension de genre dans les études liées au développement des nouvelles technologies de l'information et de la connaissance et dans le rapport annuel de l'Observatoire du crédit et de l'endettement.

Une attention particulière sera portée à l'intégration de la variable genre dans tous les domaines statistiques permettant une analyse de l'évolution de la situation socio-économique des femmes et des hommes.

L'accès aux technologies de l'information et de la communication - avec une différenciation en fonction du genre notamment - fera l'objet d'une enquête qui est au stade de projet actuellement. Les modalités d'exécution seront spécifiées prochainement.

Une politique cohérente et sensée en matière d'égalité des chances ne peut se baser que sur des données statistiques fiables, sexuées, et résultats de recherches scientifiques dans des domaines ciblés - deux axes politiques primordiaux que la Ministre de l'Economie, de l'Energie, du Commerce extérieur et de la Politique scientifique entend poursuivre dans tous les domaines relevant de ses compétences. ■

Ministre de la Mobilité et de l'Économie sociale

Bert ANCIAUX

Rue de la Loi 63-65
1040 Bruxelles

En matière de mobilité :

Les mesures prises en 2002-2003 pour favoriser l'égalité se sont particulièrement portées sur la sensibilisation à la thématique de l'égalité des chances, encore trop souvent réservée à un petit groupe d'initiés.

Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position de la femme (H)

Objectif stratégique H3 : *Produire et diffuser des données et des informations ventilées par sexe aux fins d'évaluation et de planification.*

Dans le cadre du suivi de la Conférence Mondiale de l'ONU sur les femmes de 1995, chaque Ministre a été appelé à choisir, dans sa politique, un objectif relevant du domaine de l'égalité des hommes et des femmes.

L'objectif stratégique défini en 2001 est, pour le SPF Mobilité et Transports, « d'effectuer un effort de recherches, de collecte de données intégrant la dimension de genre dans le domaine des transports ainsi que sensibiliser les agents du SPF à cette problématique ».

Le même exercice a été reconduit pour l'année 2002. Chaque Service Public Fédéral a été chargé de poursuivre l'objectif stratégique défini en 2001.

En termes de méthodologie, la première étape du processus a consisté à collecter les données intégrant la dimension de genre dans le domaine de la mobilité, sur les plans belge et étranger. Ce qui fut fait en 2001, notamment par le biais d'une étude visant à analyser la pertinence d'une approche de genre dans la politique de la mobilité. Deux outils de travail furent ainsi réalisés : un CD ROM et un document présentant la synthèse des recherches accomplies.

En 2002, le travail s'est centré sur une lecture critique des études et des mesures politiques et actions concrètes développées dans une approche de « gendermainstreaming ». Cette

analyse a permis la formulation d'une série de recommandations sur l'intérêt de la prise en compte de la dimension de genre dans la politique de la mobilité.

Des tables rondes réunissant différentes cellules/services du cabinet et de l'administration ont été organisées afin de susciter la participation de nouveaux partenaires.

Une note de recommandations a été réalisée et présentée lors d'une rencontre regroupant à nouveau plusieurs services du cabinet et de l'administration.

En 2003, décision a été prise par le Président du Comité de Direction de poursuivre l'exécution de l'objectif de sensibilisation des agents du SPF. Les propositions suivantes ont été acceptées :

- Communiquer la note de recommandations sur le réseau interne du SPF et mentionner l'existence du CD et sa disponibilité au centre de documentation;
- Etablir un dossier « Genre et Mobilité » et le mettre à disposition du centre de documentation;
- Rédiger, en corrélation, un article dans le journal du SPF sur le thème « Genre et Mobilité »;
- Diffuser la note de recommandations et/ou le CD aux SPF, institutions, chercheurs... qui en font la demande.

En terme de contenu et dans les grandes lignes, l'introduction du gendermainstreaming dans les politiques de mobilité consiste à analyser la mobilité des personnes en postulant que les déplacements des hommes et des femmes peuvent être différents et que l'accès à la mobilité est susceptible d'être plus ou moins réduit si ces différences ne sont pas prises en compte.

Diverses études mettent en évidence des comportements différents dans la mobilité des hommes et des femmes.

Ainsi, les femmes disposent moins souvent d'une voiture que les hommes or les femmes ont besoin d'une plus grande diversité de moyens de transport car elles se rendent dans plus de lieux, sur des distances plus courtes et remplissent nombre d'obligations familiales.

Un point fondamental à mettre en évidence est l'intérêt d'analyser la mobilité des hommes et des femmes, de façon distincte, pour tout projet, ce qui implique de disposer de données ventilées selon le sexe, de préciser les écarts -s'il y en a-, de les analyser et de développer des stratégies pour réduire ces écarts.

Les femmes, grandes utilisatrices des transports en commun, doivent être considérées comme un groupe spécifique dans la planification des transports.

La sous-représentation des femmes dans le monde des transports est un constat qui ne facilite pas les choses.

Par ailleurs, l'organisation des transports en commun ne doit pas être pensée uniquement à partir d'une distinction temps de travail et temps familial car, désormais, le partage entre le temps de travail, le temps libre, les activités culturelles, éducatives n'est plus stable et les frontières entre les différents espaces s'estompent peu à peu.

Les mesures prises en matière de mobilité doivent tenir compte, au niveau de l'offre et de l'accessibilité des services, des nouveaux rythmes de vie des citoyens.

Femmes et économie (F)

Objectif stratégique F5 : *Eliminer la ségrégation professionnelle et toutes les formes de discrimination dans l'emploi.*

Mesures politiques internes

En application de l'arrêté royal du 27 février 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les services publics, chaque SPF doit établir un plan d'égalité des chances.

Ce plan d'égalité comprend un plan général d'action et un plan annuel, lequel regroupe les priorités fixées sur base du plan général à mettre sur pied dans l'année.

Une enquête à destination des agents du SPF a été réalisée et distribuée fin 2002.

Celle-ci couvrait trois aspects :

- Le thème de l'égalité des chances : préciser les attentes face à cette thématique;
- Les obstacles à la promotion : les détecter; déterminer les formations supplémentaires qui éventuellement s'imposeraient;
- La garde des enfants : cerner les attentes des parents.

Il s'agissait de trois points figurant dans le plan d'égalité des chances 2002 et pour lesquels il avait été jugé indispensable de connaître l'avis des personnes concernées avant de décider l'implémentation de l'une ou l'autre action positive.

L'enquête a permis en outre une sensibilisation des agents.

Diverses informations leur ont été communiquées via l'annonce de l'enquête dans le journal du SPF, la lettre d'accompagnement introduisant l'enquête, par l'enquête elle-même et enfin par un nouvel article paru dans le journal du SPF, transmettant les principaux enseignements obtenus.

Ceux-ci sont, dans les grandes lignes, les suivants :

- un plan d'actions positives est massivement souhaité;
- la politique d'embauche est jugée globalement identique pour les hommes et pour les femmes (mais les femmes figurent majoritairement au niveau D, dans une mesure moindre au niveau C et moins encore aux niveaux B et A);
- l'amélioration des possibilités de formation est jugée prioritaire;
- la communication entre collègues doit également être améliorée;

- le vieillissement de la population du SPF est mis en exergue;
 - la sécurité d'emploi, l'atmosphère au travail et le contenu du travail sont les trois raisons principales de satisfaction des personnes interrogées;
 - inversement, une mauvaise atmosphère, des possibilités de carrière non satisfaisantes et un défaut de communication dans et entre les services sont les trois principales raisons d'insatisfaction pour les personnes interrogées;
 - les avis sont partagés en ce qui concerne le développement d'infrastructure d'accueil des enfants;
 - l'articulation vie familiale et vie professionnelle est bien gérée.
- Enfin, le plan d'action 2002-2003 a été évalué et un nouveau plan a été élaboré dans la continuité du plan d'actions général et du précédent plan bisannuel, dans le respect de l'information obtenue par l'enquête.

Perspectives

Exécuter les décisions prises, dans le cadre de la poursuite de l'objectif de sensibilisation des agents du SPF à la thématique « Genre et Mobilité »;

Exécuter le plan d'actions 2004;

Participer à la journée « Job Day » organisée par le Selor et accorder une place spécifique à l'emploi des femmes dans les fonctions techniques –dans lesquelles elles sont trop souvent peu représentées;

Maintenir l'effort de sensibilisation : l'action sur les mentalités ne peut s'envisager que dans la durée.

En matière d'économie sociale :

La politique fédérale d'économie sociale a pour essence la promotion et la diffusion des valeurs de l'économie sociale et des organisations qui les véhiculent. Un large pan de ce secteur s'attaque tout particulièrement à l'insertion de personnes peu qualifiées, laissées en marge du circuit économique traditionnel. Ce « groupe-cible » est aussi souvent composé par des femmes, premières victimes de l'infra qualification et par extension, de l'exclusion socioprofessionnelle. La thématique du genre est dès lors transversale à l'objectif plus général portant sur la lutte contre l'exclusion d'un public fragilisé.

Femmes et économie (F)

Objectif stratégique F1 : *Promouvoir les droits et l'indépendance économiques des femmes, notamment l'accès à l'emploi, des conditions de travail appropriées et l'accès aux ressources économiques.*

Objectif stratégique F6 : *Permettre aux hommes et aux femmes de concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles.*

Description du contexte

Il convient de signaler qu'en 2002 et 2003, l'asbl Flora, réseau pour la formation et la création d'emplois avec des femmes, a été soutenue dans le cadre du projet Management ES-change en vue de travailler sur la thématique du genre sur le lieu de travail. Plus précisément, le projet porte sur l'association entre plusieurs associations d'insertion socioprofessionnelle en vue de sensibiliser les responsables des ressources humaines à l'engagement de femmes peu scolarisées.

En vue de rencontrer le double déficit de genre et de lutte contre l'exclusion, un projet spécifique est soutenu cette année. Il porte sur la réalisation d'un projet développant de nouvelles technologies de micro-crédit (« peer-lending ») à destination d'un public de femmes précarisées. Cette subvention cadre donc doublement avec la politique du Ministre de l'Économie sociale d'une part en luttant contre l'exclusion de public fragilisé et d'autre part en soutenant le développement d'outils financiers spécifiques et innovants pour atteindre cet objectif.

Ce projet de « peer lending » porté par Crédal (Bruxelles et Région wallonne), en partenariat avec Hefboom (Bruxelles et Région flamande), Stebo (Genk), Vie Féminine (Liège) et Vie Féminine (Bruxelles), a en effet pour objectif de stimuler la création d'activité et de nouveaux projets pour les groupes fragilisés, spécifiquement les femmes peu qualifiées d'origine immigrée, en leur permettant ainsi de sortir de l'exclusion. La méthodologie envisagée, dite du « peer lending », qui peut être qualifiée de micro-crédit mutualisé, offre pour ce faire une solution originale et prometteuse.

Enfin, l'asbl EVA a été nommée en 2004 "ambassadeur de l'économie sociale" en vue de souligner son rôle important au sein du secteur de l'économie sociale. EVA est un projet de forma-

tion et de mise à l'emploi, développé autour de trois piliers : offre de services, emploi et formation, et participation des quartiers. Eva a développé 5 projets : Eva (restaurant social), De Buiteling (garde d'enfant), KuregehemNet (outils informatique), Accent (centre de service et service à domicile) et Nieuwkomers (formation d'aide soignante d'enfants). Eva travaille aussi depuis deux ans sur la diversité, dont la question du genre fait partie intégrante. Dans l'ensemble des activités précitées, une attention particulière est ainsi portée à la diversité et au genre.

Moyens alloués

- Asbl Flora : 15 000 EUR sur deux ans;
- Crédal-Peer lending : 22 100 EUR;
- Asbl Eva : 15 000 EUR

Evaluation a posteriori de l'impact de l'action et perspectives

- Asbl Flora : un rapport d'activité et des rencontres sur le terrain indiqueront dans quelle mesure le projet a atteint ses objectifs.
- Crédal- Peer Lending : il s'agit d'un projet pluriannuel, cofinancé par le FSE, et donc les résultats finaux ne seront connus que dans quatre ans. Un rapport intermédiaire permettra cependant au terme de cette première année de déterminer la pertinence des objectifs stratégiques et opérationnels choisis.
- Asbl EVA : une journée de promotion a permis de mettre leur action en valeur. Un programme d'action et de promotion est mis en place.

L'économie sociale au fédéral, par ces actions ponctuelles, a pour mission d'impulser de nouvelles dynamiques qui doivent conduire, à terme, à des changements structurels. ■

Ministre de la Fonction publique, de
l'Intégration sociale, de la Politique des
grandes villes
et de l'Égalité des Chances
Marie ARENA

Bâtiment Copernic (6^e et 7^e étages)
Rue de la Loi 51
1040 Bruxelles

*Actions menées dans les différents domaines de la plate-forme
d'action de Pékin mesures de politiques externes*

*Contribution pour la fonction
publique*

Femmes et enseignement (B)

Objectif stratégique B3 : *Améliorer l'accès à la formation professionnelle, à l'enseignement scientifique et technique et à l'éducation permanente.*

Objectif stratégique B4 : *Mettre au point des systèmes d'enseignement et de formation non discriminatoires.*

Objectif stratégique B6 : *Promouvoir un processus d'éducation et de formation permanentes à l'intention des filles et des femmes.*

Contexte et initiatives prises

La formation des 80 000 fonctionnaires fédéraux est de la responsabilité de chaque service public fédéral ou de chaque organisme public. Toutefois, la fonction publique, par le biais de l'Institut de formation de l'administration fédérale (IFA) offre aux fonctionnaires une série de formations. Ces **formations** portent à la fois sur les matières administratives (comp-

tabilité de l'Etat, statut des agents de l'Etat, par exemple), l'informatique, les langues, le fonctionnement personnel. L'IFA offre également, à la demande, des formations sur mesure pour répondre à des besoins spécifiques.

Chaque fonctionnaire peut, moyennant l'accord de son chef de service, s'inscrire gratuitement aux cours dispensés par l'IFA.

Au cours de l'année 2002, l'IFA a accueilli 17 078 participants à ses formations dont 49,85 % de femmes et 50,15 % d'hommes.

En 2003, le nombre de participants s'est élevé à 13 649 dont 52,19 % de femmes et 47,81 % d'hommes. La **participation des hommes et des femmes** aux formations apparaît très **équilibrée** quels que soient les domaines de formation.

Différentes actions sont de longue date mises en œuvre en vue de favoriser la participation de tous aux formations. Toutes les formations se donnent dans la journée et les séminaires résidentiels sont rares. Par ailleurs, dans la mesure du possible, il est **tenu compte dans l'organisation des formations des horaires** des personnes qui travaillent à **temps partiel**, en évitant notamment de prévoir des cours le mercredi.

Dans son catalogue, l'IFA offre depuis quelques années, des **formations orientées dans les matières liées à l'égalité des chances**. Ces formations sont ouvertes tant aux hommes qu'aux femmes, à l'exception de la formation « manager au féminin » qui s'adresse exclusivement aux femmes. En 2002-2003, 33 femmes ont suivi cette formation. Parmi les formations centrées sur les thématiques « égalité des chances », on compte une for-

mation « concilier responsabilités professionnelles et familiales » et une autre à destination des "personnes de confiance" désignées pour lutter contre le harcèlement moral et sexuel.

En 2003, une nouvelle formation intitulée « **genre sur les lieux de travail** » et visant à favoriser l'égalité des femmes et des hommes a été ajoutée au catalogue. L'objectif de cette formation est d'analyser les spécificités masculines et féminines, les qualités des hommes et des femmes en leur attribuant autant de valeur aux unes et aux autres, afin d'améliorer la collaboration entre collègues des deux sexes.

Ce programme a abouti à la mise en place d'une formation sur mesure pour 25 assistants pénitentiaires – hommes et femmes – à la prison d'Audenaerde.

Dans le cadre de la **modernisation de l'administration fédérale**, une action de formation à grande échelle aux nouvelles techniques de la gestion des ressources humaines a été organisée. En vue de sensibiliser les futurs collaborateurs des services d'encadrement Personnel et Organisation, un **module de formation d'une matinée consacré à l'intégration de la dimension de genre dans la gestion des ressources humaines** a été ajouté au programme de formation des « consultants en gestion des ressources humaines ».

Une attention particulière à la participation équilibrée des hommes et des femmes a également été accordée dans l'organisation de ces formations. Sur les 386 personnes sélectionnées sur la base d'un mini centre d'évaluation, on compte 46 % de femmes pour 54 % d'hommes. L'équilibre des sexes a été atteint pour les formations en communication interne, en gestion des ressources humaines et en développement de l'organisation. Dans les formations en BPR (business process reengineering), par contre, la sous-représentation des femmes a été manifeste (8 femmes pour 47 hommes).

Evaluation et perspectives

Les données statistiques indiquent une participation équilibrée des hommes et des femmes aux différentes formations organisées par l'Institut de formation de l'administration fédérale. Des formations orientées en matière d'égalité des femmes et des hommes sont également dispensées même si la participation reste limitée.

Différentes pistes pour l'avenir sont envisagées :

- au niveau de la collecte de données statistiques, on veillera à ce que la dimension de genre soit intégrée à **un nouveau système de calcul des investissements en formation** dans la fonction publique fédérale qui devrait devenir opérationnel en 2005;
- au niveau des **formations spécifiques** offertes en matière d'égalité des femmes et des hommes, une **information** ponctuelle sera donnée aux fonctionnaires sur l'existence de ces formations.
- L'avis de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sur les moyens d'**enrichir** éventuellement les programmes de formation sera également sollicité;
- la possibilité de sensibiliser les nouveaux fonctionnaires sera étudiée dans le cadre du projet visant à rénover le **programme de stage**.

Femmes et santé (C)

Objectif stratégique C3 : *Lancer des initiatives tenant compte des besoins des femmes face aux maladies sexuellement transmissibles, au VIH/SIDA et aux autres problèmes de santé se rapportant à la sexualité et à la procréation*

Par l'arrêté royal du 12 décembre 2002, un article 33ter a été inséré dans l'arrêté des congés, réglant le **droit aux pauses d'allaitement pour tous les agents féminins contractuels et statutaires** à partir du 1^{er} juillet 2002 :

Concrètement, la nouvelle réglementation implique que l'agent féminin a droit à une dispense de service afin d'allaiter son enfant au lait maternel ou de tirer son lait jusqu'à sept mois après la naissance de l'enfant. Dans des circonstances médicales exceptionnelles (p.ex. en cas de naissance prématurée), cette période peut être prolongée de deux mois maximum.

A cet égard, il importe de noter que la possibilité de nourrir l'enfant au lait maternel ne signifie pas que l'agent féminin peut aussi assurer les soins de l'enfant pendant le reste de la journée sur lieu de travail.

La pause d'allaitement peut durer une demi-heure et l'agent féminin qui preste quatre heures ou plus par journée de travail a droit à 1 pause à prendre pendant ce même jour. L'agent féminin qui preste au moins sept heures et demie a droit à deux pauses à prendre ce même jour. Les heures de travail qui sont prises en compte pour déterminer combien de pauses l'agent peut prendre sur une journée de travail sont les heures effectivement prestées pendant la journée en question. La durée des pauses est incluse dans le calcul de la durée effective des prestations.

L'agent féminin avertira l'autorité dont elle relève deux mois à l'avance, à moins que celle-ci n'accepte de réduire le délai à la demande de l'intéressée. Elle devra aussi fournir la preuve de l'allaitement. A cet effet, elle peut présenter une attestation d'un centre de consultation des nourrissons (Kind en Gezin ou ONE) ou un certificat médical. Cette attestation doit ensuite être remise chaque mois. Elle devra aussi convenir avec l'autorité dont elle relève des moments de la journée auxquels elle peut prendre la pause d'allaitement.

Femmes et économie – Présence des femmes dans la fonction publique (F)

Objectif stratégique F1 : *Promouvoir les droits et l'indépendance économiques des femmes, notamment l'accès à l'emploi, des conditions de travail appropriées et l'accès aux ressources économiques.*

Objectif stratégique F5 : *Éliminer la ségrégation professionnelle et toutes les formes de discrimination dans l'emploi.*

Contexte et initiatives prises

L'emploi des femmes dans la fonction publique

En janvier 2004, la fonction publique fédérale comptait 79 918 membres du personnel. Les femmes constituaient 49,53 % de ce personnel. Si l'on compare avec la situation dans le secteur privé, les femmes sont proportionnellement plus présentes dans le secteur public fédéral.

Cette parité presque parfaite ne doit toutefois pas cacher des disparités.

Les femmes restent sur-représentées dans les emplois inférieurs :

- Les femmes constituent 39,7 % des fonctionnaires de niveau A (universitaires), 34,3 % des niveaux B (graduat), 58,1 % des niveaux C (secondaire supérieur) et 58,3 % des niveaux D (pas de condition de diplôme).
- Elles sont aussi plus souvent occupées dans des emplois contractuels : 43,79 % des statutaires sont des femmes mais les femmes constituent 71,1 % des membres du personnel contractuel.

Au niveau des fonctions dirigeantes, les femmes constituaient 12 % des titulaires de mandats (1 sur 17 au N, 9 sur 86, soit 10 % au niveau N-1 et 6 sur 26, soit 23 % au niveau N-2).

Les sélections pour accéder à un emploi dans la fonction publique

Pour avoir accès à un emploi statutaire dans la fonction publique, les candidats doivent réussir un examen au SELOR. En 2002, le pourcentage de réussite des femmes aux examens atteignait 29 % contre 31 % chez les hommes. Pour les sélections du niveau A, le pourcentage de réussite des femmes est plus élevé que celui des hommes (28 % contre 25 %).

Ces tendances se confirment en 2003, même si les taux de réussite ont globalement baissé. 21 % des femmes sont lauréates des examens contre 23 % des hommes.

Si les taux de réussite sont plus ou moins semblables, les hommes ont plus tendance à s'inscrire aux examens (25 640 candidats contre 20 959 candidates en 2003) alors que le taux de présence aux sélections est équivalent (environ 50 % des inscrits passent la sélection).

Un monitoring des résultats sous l'angle du genre est mené par SELOR pour vérifier que les tests pratiqués n'entraînent pas globalement de discriminations envers l'un ou l'autre sexe. Une analyse scientifique est actuellement en cours pour vérifier la neutralité des tests psychologiques à l'égard des candidats quel que soit leur sexe, leur origine, etc.

Les examens de carrière dans la fonction publique

Les niveaux B, C et D ont la possibilité d'être promus à un niveau supérieur s'ils sont lauréats d'examens de carrière qu'ils peuvent présenter au SELOR.

Bien que le nombre total des inscriptions ait davantage baissé pour les femmes : 2 934 en 2003 contre 6 210 en 2002 (vs 5 650 en 2003 contre 7 080 en 2002 pour les hommes), le pourcentage de réussite des femmes a augmenté de 27 % en 2002 à 44 % en 2003 (et ceci contre 23 % en 2002 et 32 % en 2003 pour les hommes).

Les sélections aux postes de management

L'introduction du système de mandats dans la haute fonction publique a donné lieu à de nombreuses épreuves de sélection. Pour les fonctions de management (N, N-1 et N-2), 1 468 hommes se sont portés candidats contre 308 femmes. 21 % des hommes ont en moyenne été déclarés très aptes ou aptes contre 24 % des femmes. Le pourcentage de réussite des femmes par rapport aux hommes est proportionnellement plus important pour les fonctions N et N-1. Pour les fonctions d'encadrement (N-1 uniquement pour des postes tels responsable personnel, budget ou ICT), 412 hommes et 55 femmes ont tenté leur chance. Parmi eux, 20 % des hommes ont réussi contre 31 % des femmes.

On constate donc une sous-représentation des femmes parmi les candidats aux postes de management alors qu'en moyenne, elles sont proportionnellement plus nombreuses à être classées aptes ou très aptes. Rappelons toutefois que la réussite en tant que telle ne garantit pas une nomination effective puisque le choix final doit se faire entre les candidats qui ont réussi l'épreuve de sélection.

Force est de constater qu'à ce niveau de responsabilité, l'instauration d'un système de mandats et les nouvelles méthodes de sélection des top managers n'ont pas permis de briser le plafond de verre.

Evaluation et perspectives

La parité entre hommes et femmes est une réalité au sein de la fonction publique fédérale. Mais cela ne doit pas cacher les disparités qui persistent : les femmes restent minoritaires dans les hautes fonctions et sont plus souvent contractuelles.

Au niveau des sélections, les **efforts** faits pour **gommer les discriminations dans les pratiques** et pour encourager la diversité seront poursuivis.

A l'avenir, la Ministre de la Fonction publique entend surtout **agir pour favoriser la candidature des femmes à des postes de direction**. Cela passera par un travail sur l'image du manager idéal et par un encouragement des candidatures féminines.

Femmes et économie – Équilibre famille/travail (F)

Objectif stratégique F6 : *Permettre aux hommes et aux femmes de concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles.*

La fonction publique offre à son personnel différentes possibilités en matière de congé ou d'aménagement du temps de travail permettant de concilier vies privée et professionnelle. Nous nous limiterons ici aux mesures entrées en vigueur en 2002-2003.

A compter du 1^{er} juillet 2002, le droit des agents masculins à une absence du travail à l'occasion de l'accouchement de leur épouse est prolongé à **10 jours ouvrables**. Pour les agents statutaires, ces jours sont rémunérés en totalité, tandis que pour

les agents contractuels, les trois premiers jours sont rémunérés en totalité et les 7 suivants à raison de 82 % (mutuelle).

Des extrapolations réalisées à l'époque ont estimé que cette mesure concernera environ **800 nouveaux pères** par an pour l'ensemble de la fonction publique fédérale.

L'extension du congé de paternité s'inscrit dans le cadre d'une philosophie d'harmonisation entre vie professionnelle et vie privée et vise à impliquer davantage les hommes dans l'accueil d'un nouveau-né au sein de la famille et à les encourager à assumer les responsabilités inhérentes à la vie familiale.

A l'avenir, on pourra examiner, conformément aux modifications proposées pour le secteur privé en matière de congé de maternité, si ces adaptations doivent également être appliquées aux agents de la fonction publique fédérale administrative. Il a par exemple été proposé d'accorder deux semaines de congé de maternité supplémentaires en cas de naissance multiple, à prendre obligatoirement après la naissance (de 17 à 19 semaines de congé de maternité). En outre, on propose de prolonger le congé postnatal d' 1 semaine pour les femmes qui n'ont droit qu'à 8 semaines de congé postnatal parce qu'elles ont dû prendre leur 7 semaines de congé prénatal pour des raisons médicales.

Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position de la femme (H)

Objectif stratégique H2 : *Intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans l'élaboration des dispositions législatives, des politiques et des programmes et projets d'intérêt général.*

Objectif stratégique H3 : *Produire et diffuser des données et des informations ventilées par sexe aux fins d'évaluation et de planification.*

Dans le cadre du **projet de cellule gender mainstreaming** initié par la Ministre de l'égalité des chances en 2002, le Ministre de la fonction publique s'était engagé à **intégrer la dimension de genre dans la réforme de la fonction publique.**

Cet objectif s'était traduit en différents objectifs opérationnels qui furent réalisés en 2002-2003, à savoir :

- la rédaction d'une note par une experte universitaire mettant en évidence les menaces et les opportunités de la réforme sur l'égalité des femmes et des hommes;
- l'introduction dans le livre reprenant l'ensemble des fonctions interdépartementales présentes dans la fonction publique fédérale d'une description de fonction d'un/e responsable « actions positives » comme le prévoit la réglementation;
- la réalisation d'une analyse de l'impact du genre sur les premières sélections de « top managers »;
- l'introduction d'un module « égalité des chances » dans la formation des futurs collaborateurs des services d'encadrement personnel et organisation.

Ces actions participent à la démarche d'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques.

A l'avenir, on veillera à étendre cette démarche à d'autres champs d'action.

De la même façon, la fonction publique doit mener un travail de centralisation des données concernant les membres du personnel de la fonction publique par le biais de la reconstruction d'une banque de données centrale reprenant le statut, l'âge, le sexe, le niveau, etc. des fonctionnaires fédéraux.

Un travail important devra être réalisé pour **intégrer la variable sexe dans les données** collectées de manière à pouvoir disposer des données statistiques sexuées, tout à fait indispensables pour mener des politiques respectueuses de l'égalité des femmes et des hommes.

Dans un premier temps, les efforts se concentreront sur un logiciel dédié au niveau système d'évaluation des fonctionnaires ainsi que sur une méthodologie visant à calculer les investissements en formation dans la fonction publique fédérale.

Femmes et médias (J)

Objectif stratégique J2 : *Promouvoir une image équilibrée et non stéréotypée des femmes dans les médias.*

Dans toutes les facettes de la communication interne et externe de la fonction publique, une attention est accordée au respect de la diversité. A titre d'exemple, la lettre électronique interne à la fonction publique s'adresse au lecteur à la fois au masculin et au féminin (intéressé/e ?). Sur les logos, les images ou les supports médiatiques, on veille à montrer à la fois des hommes et des femmes tout en évitant le plus possible les situations stéréotypées.

Perspectives

Le processus de modernisation entraîne des bouleversements dans la gestion des ressources humaines de la fonction publique.

Ces bouleversements peuvent potentiellement avoir un impact différencié sur les carrières des hommes et des femmes mais l'impact est très difficile à évaluer a priori.

Toutefois, des mesures structurelles peuvent d'ores et déjà être prises pour œuvrer au quotidien à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes.

Le président du SPF Personnel et Organisation s'est engagé dans son plan de management à tenir compte de l'égalité des femmes et des hommes dans son action.

Fin 2003, un projet de promotion de la diversité a été lancé au sein de la fonction publique. L'objectif est de faire de l'administration fédérale un employeur de choix, moderne et respectueux des différences qui constituent la richesse d'une société. La dimension de l'égalité des femmes et des hommes constitue un des axes du projet « diversité ».

Au sein de chaque direction générale du SPF Personnel et Organisation, une personne-ressource a été désignée pour

s'occuper de la thématique. Un réseau inter-SPF a également été constitué. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est également associé au projet en tant qu'expert.

Une cellule diversité chargée d'accompagner le projet a été mise en place, sous la supervision d'un chef de projet issu de l'administration. Une experte universitaire engagée pour un an à temps plein sera chargée de faire des propositions, de sensibiliser les différentes personnes-ressources et d'accompagner les actions en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. Les administrations désireuses de mettre sur pied des projets-pilotes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes seront ainsi soutenues tant au niveau du contenu qu'au niveau budgétaire.

Un budget de 500 000 EUR a été libéré pour le projet « diversité » en 2003 et une somme équivalente est prévue pour l'année 2004 sur les crédits modernisation de la fonction publique.

Le projet est soutenu au plus haut niveau de l'administration, par le président du comité de direction qui s'en fait le sponsor auprès de ses collègues des autres départements.

Différentes actions sont d'ores et déjà programmées :

- l'actualisation des études universitaires sur l'égalité des femmes et des hommes dans la fonction publique fédérale;
- une matinée de sensibilisation des collaborateurs en ressources humaines via du théâtre d'entreprise;
- la formation des membres du réseau aux notions de genre, d'égalité des femmes et des hommes et de « gender mainstreaming »;
- une évaluation de la politique d'actions positives initiée en 1990 et la formulation de propositions d'amélioration.

L'objectif se veut ambitieux. Il s'agira de profiter de l'élan de modernisation dans la fonction publique pour bâtir des administrations modèles en matière d'égalité des femmes et des hommes.

Contribution en matière d'intégration sociale

Introduction

Comme signalé dans les contributions relatives aux années précédentes, le SPP Intégration sociale est confronté au problème de la pauvreté féminine dans le cadre des subventions qu'il verse aux CPAS pour leur permettre de réaliser le droit à l'intégration sociale.

L'analyse statistique des données rentrées par les CPAS en vue de l'obtention de ces subventions montre les femmes restent majoritaires parmi les personnes bénéficiant de l'aide des CPAS, puisqu'elles représentent environ 60 % des bénéficiaires du revenu d'intégration.

Cela résulte des disparités entre hommes et femmes sur le plan de la formation et de l'emploi. Dans les milieux défavorisés, nombreuses sont encore les femmes qui, soit sont à la charge de leur compagnon, soit occupent des emplois précaires qui ne leur ouvrent pas tous les droits en matière de sécurité sociale et de chômage. Dans ces conditions, une rupture est souvent synonyme de perte de revenu.

Le SPP Intégration sociale a peu de prise sur cet état de fait, qui renvoie aux déficiences des politiques en matière d'éducation, d'enseignement, de formation et d'emploi. Ses seuls moyens d'action sont la politique d'activation d'une part, et la dynamique qu'il tâche d'insuffler autour du Plan d'Action National Inclusion, dont il assure la coordination.

Mesures politiques externes

Femmes et pauvreté (A)

Objectif stratégique A2 : Réviser les législations et les pratiques administratives en vue d'assurer l'égalité des droits sur les ressources économiques et un accès plus large des femmes à ces ressources.

Depuis 1992, les parents isolés ont pu bénéficier d'un minimex majoré d'un tiers par rapport à celui octroyé aux personnes seules. En 2001, les familles monoparentales représentaient plus d'un bénéficiaire sur cinq et, dans 95 % des cas, le parent était une femme.

Comme déjà évoqué dans les rapports précédents, cela engendre malheureusement un « piège à l'emploi » plus important pour ces personnes que pour les autres, qui s'ajoute aux freins traditionnels au travail des femmes que sont le niveau de qualification plus faible, le moindre degré de mobilité et surtout la charge des enfants et du ménage. Dès lors, une attention particulière aux familles monoparentales s'impose au niveau des mesures d'activation pour corriger cet effet pervers. Dans cette optique, le monitoring dont fait l'objet la mise en œuvre du Programme-Printemps fournit mensuellement des données scindées selon le genre.

La Ministre de l'Intégration sociale est en outre chargée de la coordination du suivi du Plan d'Action National contre la Pauvreté, qui réserve une attention particulière à l'effet de genre. La plupart des indicateurs repris dans ce Plan pour étudier l'évolution de la pauvreté sont calculés séparément pour les hommes et pour les femmes, de façon à pouvoir identifier si certains paramètres progressent différemment selon le genre. Des chiffres actualisés seront disponibles prochainement, et permettront une première analyse de l'évolution par rapport aux chiffres qui étaient joints au premier Plan d'Action.

Le programme Activa, applicable aux chômeurs depuis janvier 2002, a été étendu aux bénéficiaires du revenu d'intégration, lequel a remplacé le minimex depuis le 1^{er} octobre 2002. Entre autres réformes, la loi sur le droit à l'intégration sociale modifie les catégories d'octroi de l'ex-minimex dans un sens favorable aux femmes.

D'une part, le droit au revenu d'intégration a été complètement individualisé par la suppression de la catégorie conjoints. Auparavant, quand un couple bénéficiait du minimex, l'homme en était titulaire dans plus de 68 % des cas. Dans le nouveau système, chacun reçoit directement sa part et peut le cas échéant la conserver même si son partenaire subit une sanction. D'autre part, deux nouvelles catégories ont été instaurées, avec

un revenu qui se situe à l'intermédiaire entre le revenu des isolés et celui des familles monoparentales. Il s'agit des isolés qui hébergent leur(s) enfant(s) la moitié du temps, ainsi que des isolés redevables d'une pension alimentaire à l'égard de leur(s) enfant(s). Dans ce dernier cas, les intéressés doivent fournir la preuve du paiement effectif de cette pension, ce qui a pour effet d'encourager les parents isolés bénéficiant du revenu d'intégration (en grosse majorité des hommes) à remplir leurs obligations alimentaires à l'égard de leurs enfants, d'où une meilleure protection du parent (généralement la mère) qui, de son côté, assure au quotidien la charge de ces derniers.

Perspectives

Le SPP Intégration sociale a désormais la possibilité de développer sa propre politique de gestion des ressources humaines. Actuellement, l'équipe du SPP compte environ 58 % de femmes. Mais les femmes n'occupent que 42 % des fonctions de niveau A, alors qu'elles occupent 69 % des postes moins qualifiés. A l'avenir, un meilleur équilibre sera recherché, tant via les nouveaux engagements que via l'accès aux postes clés.

Parmi les nouveaux projets inscrits au plan de gestion, il est notamment prévu de développer une analyse des stakeholders, ainsi qu'une politique intégrée de gestion des connaissances dans laquelle les statistiques tiendront une place centrale. Cela permettra de mieux apprécier l'impact différencié que les législations mises en œuvre par le SPP peuvent avoir sur les hommes et sur les femmes et, le cas échéant, de corriger les inégalités observées.

Enfin, pour le suivi du Plan d'Action National Inclusion, le SPP demande aux différentes administrations concernées (fédéral, communautés et régions) de compléter des fiches dans lesquelles il leur est notamment demandé de préciser l'impact de chaque action sur les hommes et sur les femmes, ainsi que de fournir des indicateurs quantitatifs scindés selon le genre. Ces indications pourront être reprises dans un rapport de suivi, et faire ainsi apparaître les domaines dans lesquels l'attention à l'un ou l'autre genre doit être renforcée.

Contribution relative à la politique des grandes villes

Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position de la femme (H)

Objectif stratégique H2 : *Intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans l'élaboration des dispositions législatives, des politiques et des programmes et projets d'intérêt général.*

Contexte

Depuis 2000, la politique fédérale des grandes villes finance un programme annuel (le programme politique fédérale des grandes villes) qui permet aux autorités locales de quartiers en grande difficulté sociale, économique et urbanistique de développer des projets de régénération urbaine. L'approche intégrée de la politique urbaine prend en compte la dimension du genre dans la préparation, et dans l'exécution du programme politique fédéral des grandes villes - tout en sensibilisant les acteurs impliqués dans la mise en place de cette politique. Ainsi l'on peut parler de gender mainstreaming dans le cadre de la Politique des Grandes villes.

Initiatives prises par le gouvernement fédéral

La politique des grandes villes intègre directement la dimension du genre dans son programme annuel de revitalisation des quartiers en difficultés dans les grandes villes. Au niveau de la préparation du programme politique des grandes villes, cette préoccupation figure dans toutes les 15 conventions passées entre le gouvernement fédéral et les villes et communes contractantes. En effet, l'article 4 du contrat cadre du programme politique des grandes villes précise que « Les autorités locales s'engagent à respecter les principes d'égalité des chances entre les hommes et les femmes pour les emplois créés dans le cadre de la présente convention. Elle s'engage aussi à ce que ce principe soit pris en compte de façon transversale, dans la mise en œuvre des actions liées à cette même convention ».

Par ailleurs, le programme politique des grandes villes a mis en place des projets particulièrement innovants au cœur desquels la dimension genre a été prise en compte, là où les différences d'accès, de représentation ou de participation sont manifestes. En 2002, pour soutenir la réalisation de ces principes, la vice-première ministre (Madame Onkelinx, Ministre de l'Emploi et de la Politique de l'Égalité des Chances), agissant en concertation avec le Ministre de l'Économie et de la Recherche scientifique, chargé de la politique des grandes villes, a proposé un soutien spécifique aux villes et communes. En 2002, les villes/communes - qui ont présenté des projets significatifs et novateurs en terme de promotion d'égalité des femmes et des hommes - ont été financées pour mener leur projet pendant une année. Ainsi, 6 contrats de ville pilotes ont bénéficié d'un subside extraordinaire de 12 480 EUR par projet. Il s'agit de : Gand, Anvers, La Louvière, Liège, Molenbeek-Saint Jean et Saint-Gilles.

A Saint-Gilles, il s'agit de projets visant à lutter contre la violence ou visant, de manière plus large, à promouvoir le respect du principe de l'égalité des femmes et des hommes.

Le projet de Gand porte sur le développement d'une organisation du travail soucieuse de la qualité de vie et de la conciliation travail/vie privée au sein de l'administration gantoise. Sur base d'un audit, des propositions concrètes sont élaborées puis proposées, sous forme de « bonnes pratiques », aux autres employeurs de la ville.

Le projet d'Anvers vise à soutenir l'implémentation pratique de la politique communale d'Anvers en matière de harcèlement au travail. Il s'agit de donner un soutien et une forma-

tion particulière aux personnes de confiance dans les services communaux anversoïis, afin qu'ils puissent remplir une mission étendue (poste antenne pour les plaintes). Dans ce projet, les bonnes pratiques sont proposées aux autres employeurs de la ville.

Le projet de La Louvière vise à confier à la « Plate-Forme Femmes » de la ville diverses actions en faveur de la réalisation de l'égalité des hommes et femmes. Créée à l'initiative de l'Echevinat de la Femme, la « Plate-Forme Femmes » est composée de femmes politiques et du monde associatif de La Louvière.

Le projet de Liège engage les Conseils Communaux de Quartiers pour Enfants (CCQE) à réfléchir sur l'égalité des sexes par une analyse critique des situations vécues. Des enfants de 10 à 12 ans, élus au sein de chaque Conseil, participent pendant une semaine au stage de l'atelier de production audiovisuelle « Caméra Enfants Admis » et réalisent un film sur le thème de l'égalité des sexes.

Le projet de la Commune de Molenbeek-Saint-Jean s'intitule « Donnons-nous la main » et développe un projet pilote dans les écoles communales. A partir d'animations, l'objectif est de susciter chez les plus jeunes une prise de conscience de l'égalité fondamentale entre les filles et les garçons, futurs citoyens de la société de demain.

Evaluation et perspectives

Des données des contrats de ville 2004 nous permettent de mesurer la représentation des genres au niveau des cellules de coordination locale des contrats de ville. En 2004, l'on peut dire que la proportion de femmes et d'hommes qui coordonnent les 15 contrats dans les villes est équitable dans la mesure où 20 femmes et 16,5 hommes y sont engagés (équivalent en temps plein)

L'administration veillera à l'application de la clause (article 4 des conventions opité) qui engage le respect des principes d'égalité des chances entre les hommes et les femmes pour les emplois créés au sein des projets eux-mêmes. Comment ? L'administration évaluera cette clause de manière ex ante et ex

post, annuellement dans chacune des villes contractantes. Une comparaison des résultats qui sont atteints par rapport à ceux qui étaient attendus dans les villes du programme permettra de déceler les forces et les faiblesses de l'application de cette clause dans les initiatives que le gouvernement finance dans les 15 villes et communes du programme.

Perspectives

Le programme de la politique fédérale des grandes villes étendra son financement sur une période triennale (2005-2007). La dimension du genre sera renforcée. En effet, la politique du genre est présentée dans le programme politique des grandes villes comme un accent transversal en amont et en aval de la conception des projets qui seront financés durant la période 2005-2007. En amont : le diagnostic préalable au plan d'action des villes devra identifier les groupes cibles compte tenu des spécificités des genres. Les contrats de ville tiendront compte des besoins différenciés selon que le public est composé de femmes ou d'hommes. Les femmes et les hommes ne sont pas un seul groupe homogène au regard de leurs expériences à l'espace public, de l'accès aux équipements de la ville, ou aux services offerts dans les différents quartiers. Subdiviser le public-cible entre différentes catégories mieux définies permet d'envisager des mesures plus adaptées aux différentes expériences : femmes âgées, femmes immigrées, femme en recherche d'emploi, etc.

L'aménagement des espaces publics tiendra compte de ces expériences. Cela augmente également les chances d'atteindre effectivement le groupe visé. Le diagnostic des quartiers visés par le programme intégrera ces préoccupations.

En aval du programme : La problématique du genre sera intégrée dans chaque action, chaque objectif stratégique de la ville/de la commune : dans le logement, dans la santé, dans le développement intégré des quartiers, dans la participation, dans l'accès à l'emploi et au développement économique, dans le développement durable, dans la prévention... pour susciter des actions innovantes dans ces matières. ■

Ministre des Classes moyennes et de
l'Agriculture
Sabine LARUELLE
Avenue de la Toison d'Or 87 (11^e étage)
1060 Bruxelles

Introduction

Dans le cadre des domaines de politique de la Ministre des Classes moyennes et de l'Agriculture, les objectifs concrets sont toujours vérifiés en matière d'égalité entre homme et femme.

Actions menées dans les différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin mesures de politiques externes

Mesures de politique externes

Femmes et pauvreté (A)

Objectif stratégique A2 : Réviser les législations et les pratiques administratives en vue d'assurer l'égalité des droits sur les ressources économiques et un accès plus large des femmes à ces ressources.

Politique des PME et Classe moyennes

Les objectifs stratégiques dans le cadre du rapport du gouvernement en matière de "gender mainstreaming" a été défini en tant que « l'extension du statut social d'indépendant aux conjoints aidants ».

À propos de cet objectif stratégique, le Conseil des Ministres du 19 avril 2002 a atteint un accord de principe concernant la transposition dans un projet de loi du principe de propre statut social et fiscal pour les conjoints aidants.

Dans une première phase, cet accord prévoyait, outre la

consultation du Conseil de l'égalité des chances et de la table ronde des indépendants, la consultation des organisations féminines avant la fin de mai 2002. La consultation des organisations féminines s'est déroulée dans un climat constructif et a eu lieu le 27 mai 2002. L'avis du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes a été rendu le 14 juin 2002. Le texte de l'accord de principe, adapté aux remarques exprimées lors de ces consultations a été transposé en un projet de loi et soumis début juin au Conseil des Ministres, et après approbation soumis pour discussion à la Chambre des Représentants.

Le nouveau statut du conjoint aidant a été approuvé par le Parlement et repris dans la loi-programma du 24 décembre 2002.

Les conjoints aidants des indépendants – il s'agit potentiellement de 65 000 personnes, n'avaient pas accès au statut social des indépendants et ne jouissaient que de manière dérivée de droits sociaux par le biais de leur partenaire marié.

A partir de 2003 commence une période transitoire durant laquelle les conjoints aidants doivent s'affilier obligatoirement pour le ministatut qui leur ouvre le droit aux prestations en cas d'incapacité de travail (y compris l'invalidité) et de

maternité (c'est le seul volet du statut social pour lequel auparavant ils ne bénéficiaient pas de droits dérivés par le biais de leur conjoint).

Durant la période transitoire, les conjoints aidants peuvent toutefois opter pour le statut social complet (maxistatut).

Cette période transitoire permettra aux familles d'indépendants de prendre une décision bien considérée, et offrira à l'Etat l'avantage de mieux répertorier le nombre de conjoints aidants et d'affiner l'entièreté de la problématique.

A partir du 1^{er} janvier 2006, tous les conjoints aidants sont assujettis au statut complet sur la base d'une présomption réfragable.

Sont présumées être « conjoints aidants », toutes les personnes qui sont mariées avec un indépendant ou cohabitent sous contrat de vie commune avec un indépendant et qui n'ont pas une protection sociale propre notamment en raison d'une autre activité. Il s'agit cependant d'une présomption réfragable au moyen d'une simple déclaration sur l'honneur par laquelle le conjoint déclare qu'il n'aide pas effectivement son partenaire dans son activité indépendante.

Une régime transitoire d'assujettissement optionnel au statut complet est toutefois maintenu au-delà du 1^{er} janvier 2006 pour les conjoints aidants nés avant 1956. Ces personnes pourront rester dans le ministatut.

En règle générale, le nouveau statut (maxistatut) n'engendra pas d'augmentation de cotisations puisque les revenus ser-

vant de bas de calcul seront simplement répartis entre les deux conjoints aidants ou cohabitants légaux.

Le nouveau statut pour le conjoint aidant présente également un important volet fiscal. Le conjoint aidant se verra octroyer une rémunération à part entière de laquelle il pourra déduire ses cotisations sociales propres et ses frais professionnels réels ou déterminés forfaitairement à 5 % du revenu. Le conjoint aidant pourra aussi le cas échéant bénéficier d'un crédit d'impôt de 200 EUR (soit actuellement après indexation, 240 EUR) dans certaines limites de revenus.

Perspectives

La Ministre utilisera la phase transitoire prévue au nouveau statut du conjoint aidant afin de développer une stratégie d'évaluation continue et une stratégie d'affinement et afin d'organiser une concertation transparente avec les organisations féminines pour préparer à fond la phase définitive en vigueur dès le 1^{er} janvier 2006.

Les diverses institutions qui sont de la compétence de la Ministre continueront leurs efforts et actions en cours concernant l'égalité entre hommes et femmes. ■

Ministre de l'Environnement, de la Protection de la consommation et du Développement durable Freya VAN DEN BOSSCHE

Rue Marie-Thérèse 1
1000 Bruxelles

Introduction

Force est tout d'abord de constater que la répartition des compétences au cours de la législature précédente était différente, ce qui fait que le rapport actuel ne suit plus les lignes de la répartition des compétences de l'époque. Le ministre précédent de la Protection de la consommation, de la Santé publique et de l'Environnement préférait en 2001 de prêter principalement attention au domaine « femmes et santé », créant ainsi une absence de rapport sur la protection de la consommation et l'environnement.

Le Secrétaire d'Etat précédent à l'Energie et au Développement durable se chargeait principalement du rapport à propos du (premier) Plan fédéral de Développement durable (2000-2004). Puisque ce Plan couvre également les années 2002 et 2003, ce rapport visera surtout cette période.

En raison du caractère transversal de certaines des compétences et des actions retenues, il a été opté pour reprendre plus d'un objectif stratégique par action. Ainsi, l'action retenue pour l'Environnement, le NEHAP, couvre tant l'environnement que la santé et on a donc choisi d'inscrire cette action dans deux des objectifs stratégiques de la plateforme d'action de Pékin : femmes et santé publique (C) et femmes et environnement (K). De même, en ce qui concerne le développement durable, qui est un domaine de compétence à caractère transversal par excellence, il a fallu reprendre plusieurs objectifs stratégiques pour l'action retenue, à savoir le premier Plan fédéral Développement durable (2000-2004).

Actions menées dans les différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin mesures de politiques externes

Environnement

La Direction générale Environnement respecte les décisions prises lors de la Conférence de Pékin en ce sens qu'elle ne fait pas de discrimination vis-à-vis des femmes pour l'ensemble des matières traitées par elle. Dans le futur, elle examinera les

moyens pouvant être mis en œuvre dans les matières pour lesquelles les femmes pourraient être considérées comme un groupe à risque. Cela a notamment déjà été envisagé dans le cadre du NEHAP.

Domaine d'action et objectif stratégique auquel correspond cette action

Femmes et santé (C) et Femmes et environnement (K).

Ce plan national d'action Environnement et Santé présente les pistes de réflexion qui initieront un dialogue entre les différents pouvoirs et les différents secteurs, avec les organisations professionnelles, d'intérêt ou internationales quant aux problématiques liant l'environnement et la santé.

Description et mise en contexte

La rédaction du Plan national d'action Environnement santé (NEHAP) s'est déroulée de 2000 à 2002.

On a considéré que la concertation au sujet des relations entre l'environnement et la santé doit respecter l'autonomie respective de l'Autorité fédérale, des Régions et des Communautés quant à son élaboration et son exécution concernant leurs législations et leurs autres outils de gestion propres.

La Conférence Interministérielle Mixte Environnement Santé du 03 avril 2003 adopte les recommandations 1, 2 et 3 du NEHAP et ses membres s'engagent à travailler à la réalisation des recommandations 4 à 7 dans le strict respect de leurs compétences.

Les 7 recommandations sont.

1. créer une collaboration fonctionnelle entre les structures existantes en matière d'environnement et de santé;
2. développer et gérer des bases de données pour tous les aspects de la santé environnementale;
3. établir les priorités de recherche pour les relations entre l'environnement et la santé;
4. développer une politique de prévention pour les relations entre l'environnement et la santé;
5. communiquer sur les relations entre l'environnement et la santé;
6. soutenir le développement de formations et de formations spécifiques en ce qui concerne les relations entre l'environnement et la santé;
7. sensibilisation et éducation sur le plan des relations entre l'environnement et la santé.

Ces 7 recommandations constituent l'objectif principal du NEHAP. En effet, elles sont destinées à servir de cadre de référence pour la réflexion et la prise de décisions des responsables en matière d'environnement et de santé.

La Recommandation 3 prévoit plus particulièrement de définir les priorités de recherche sur les relations entre l'environnement et la santé. La situation d'incertitude caractérise de nombreux problèmes liant l'environnement et la santé. Nous n'avons à l'heure actuelle qu'une vision limitée des effets sur la santé des petites doses de substances polluantes à long terme ainsi que de la manière dont différentes substances peuvent interagir dans le corps humain.

L'extrapolation des données de la Médecine du travail ne convient pas toujours pour une population soumise à des expositions de longues durées de cocktails de différentes substances et présentant une sensibilité fonction de l'état de

développement, de l'âge et de l'état général de santé. La détermination de certaines normes actuelles est en effet basée sur la notion d'adulte « moyen », sans suffisamment prendre en compte la nécessité de protéger certains groupes à risques comme les enfants, les personnes âgées, les femmes enceintes ou certains groupes socio-économiques. Cette recommandation vise donc à améliorer la prise en compte des différents groupes à risque dont les femmes dans la recherche.

Moyens affectés

La mise en œuvre des 7 recommandations a démarré en 2004, avec 4 premiers projets pilotes. Si ces premiers projets ne répondent pas à proprement parler à la recommandation 3 décrite ci-dessus (voir fichier annexé), d'autres projets seront progressivement élaborés dans les années à venir dans ce but précis.

Evaluation a posteriori de l'impact de l'action et perspectives

Les projets sont évalués au sein de la Conférence interministérielle (mixte) de l'Environnement élargie à la Santé.

Protection de la consommation

Domaine d'action et objectif stratégique auquel correspond cette action

Femmes et médias (J).

Description et mise en contexte

En 2003, le ministre de la Protection de la consommation de l'époque a octroyé une subvention au *Centrum voor Vrouwenstudies*, lié à l'Université d'Anvers, pour que celui-ci effectue une étude sur les codes publicitaires. Il s'agit d'une étude sur les directives et les recommandations existantes relatives à la représentation des hommes et des femmes dans la publicité.

Cette étude avait pour but d'avoir une vue sur les codes existant dans le monde entier, au moyen d'un inventaire, à propos de la publicité (éventuellement) indigne. Le résultat de cette étude a été imprimé sous forme d'un livre de 105 pages (UA, Campus Drie Eiken). L'objectif stratégique de cette étude consiste à faire l'inventaire du plus grand nombre possible de codes publicitaires et de recommandations à travers le monde entier afin de pouvoir soutenir la politique.

Il s'agit d'un nouveau projet qui se situe toutefois dans le cadre des activités du *Centrum voor Vrouwenstudies*. Dans le commentaire de la décision de subvention, le ministre de l'époque explicite qu'il est indispensable d'avoir des codes ou des directives utiles afin d'évaluer s'il s'agit de messages indignes, éventuellement faits subtilement. Le ministre de l'époque a en effet déclaré que le consommateur se voit confronté à des messages publicitaires indignes qui servent à préconiser un produit.

Moyens affectés

Le 'Centrum voor Vrouwenstudies' a reçu une subvention de 6 190 EUR (sur les moyens budgétaires de 2003 du SPF Economie).

Évaluation a posteriori de l'impact de l'action et perspectives
Le 4 décembre 2002, le Conseil de la Consommation a donné un avis sur l'image de la femme dans la publicité.

L'étude est terminée. Le projet a une vue sur les différents codes autorégulateurs relatifs au genre de l'industrie de la publicité. Cette étude a été transmise à l'organe autorégulateur du secteur publicitaire en Belgique, au Jury d'Éthique Publicitaire et aux organisations des consommateurs.

Développement durable

Domaine d'action et objectif stratégique auquel correspond cette action

Violence à l'encontre des femmes (D2), Femmes et Economie (F6) et Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position de la femme (H2).

Description et mise en contexte

Au niveau du développement durable, la problématique de genre est largement développée par le Plan fédéral de Développement durable. Ce plan est établi tous les quatre ans et comporte des mesures à prendre au niveau fédéral afin de réaliser les objectifs en matière de développement durable. Ce plan est le résultat d'un long processus auquel ont participé non seulement tous les services publics fédéraux mais également les gouvernements des communautés et des régions, le Conseil Fédéral du Développement Durable et la population. Puisque le développement durable est un domaine tellement étendu, il faut fixer des priorités. Pour la rédaction du plan, on choisit des thèmes en fonction des trois piliers du développement durable (le pilier social, économique et écologique).

Le premier Plan fédéral de Développement durable (2000-2004), appelé ci-après le premier plan, n'est pas un inventaire de mesures mais constitue plutôt une base combinant ce qui est souhaitable et ce qui est possible. Il contient un nombre de mesures relatives aux lignes politiques transversales ainsi que des mesures visant à renforcer le rôle d'un nombre de groupes significatifs de la société (femmes, jeunes...).

En outre, le contenu du premier plan a été déterminé sur la base de l'Agenda 21, qui souligne la dépendance mutuelle de la nécessité de faire participer au développement à part entière une série de groupes significatifs de la société d'une part et des possibilités de réaliser effectivement les objectifs et les mesures politiques en matière de développement durable d'autre part. Il faut absolument améliorer la situation de certains groupes de la société et le fonctionnement efficace des mécanismes pour participer au processus décisionnel dans tous les domaines du développement durable, pour que la politique en matière du développement durable puisse réussir. Comme l'Agenda 21, le premier plan comprend une série d'actions qui visent à renforcer la participation équitable des femmes au développement durable.

Le premier plan vient à échéance à la fin de 2004. De nombreux points repris au plan seront concrétisés davantage au cours des années à venir. Le Deuxième Plan fédéral de Développement durable (2004-2008), appelé ci-après le deuxième plan, qui reprend les grandes lignes du premier et qui est actuellement en cours d'élaboration (rédaction du projet de plan), entrera en vigueur à partir du 19 décembre 2004. Il ne suspend pas les actions du premier plan. La rédaction de l'avant-projet de deuxième plan s'est faite au cours de la deuxième moitié de 2003 au sein de la Commission interdépartementale Développement durable.

L'article 698 du premier plan stipule qu'il faut examiner la relation entre la situation de la famille et celle du travail. Il faut réussir à créer une meilleure répartition du temps à consacrer au travail, à la famille et aux autres occupations choisies. Les hommes doivent pouvoir assumer plus de tâches ménagères. Il faut envisager des mesures relatives à la répartition du temps de travail. Il faut ainsi harmoniser entre autres les différentes mesures relatives au travail partiel. L'avant-projet du deuxième plan contient une action qui rend possible les soins de famille (action 7). Cette action vise surtout à améliorer la combinaison de la vie privée et du travail et stipule que les mesures prises dans ce cadre ne peuvent pas valoir uniquement pour les femmes mais qu'elles doivent poursuivre les autres efforts faits pour accorder un rôle équivalent aux hommes et aux femmes dans la société. Il est plaidé entre autres pour élargir le congé parental et pour examiner les possibilités de peaufiner la législation sur le télétravail et le travail à domicile. L'évolution du recours à ces régimes pourra indiquer si les tâches sont réparties de façon plus équilibrée ou pas entre les deux sexes.

Tant le premier plan que l'avant-projet du deuxième prêtent attention au thème de la violence. En guise de prévention de violence, le SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement mènera des campagnes d'information et de sensibilisation de commun accord avec d'autres départements. Par ailleurs, il sera lancé une plate-forme en 2005 afin d'examiner de façon approfondie les causes sociales fondamentales de la violence. Sur la base de cette étude, un plan national comportant des actions concrètes sera élaboré pour prévenir la violence primaire (action 15 de l'avant-projet du deuxième plan).

En fin, l'article 693 du premier plan stipule que, dans le cadre de la réforme de Copernic, une représentation plus équilibrée est indispensable dans les administrations fédérales. Des études ont en effet démontré que la représentation au sein des administrations fédérales n'est pas proportionnée : plus le niveau et le rang sont élevés, plus les hommes sont nombreux au détriment des femmes. En général, les hommes occupent d'autres fonctions que les femmes. Les femmes constituent la majorité des agents contractuels des ministères fédéraux. Il faudra mener une étude sur les instruments et les méthodes susceptibles d'améliorer l'accès et la promotion des fonctionnaires féminins. L'évaluation de la législation et des procédures régissant le recrutement des fonctionnaires doit se faire sur la base de la neutralité de genre. En exécution de la Déclaration gouvernementale de juillet 2003, la création d'une cellule Développement durable est actuellement en cours d'élaboration au sein de chaque département.

Cette cellule se chargera du suivi des engagements, des projets et des mesures qui seront établis par les gouvernements à propos de la politique de développement durable et de la mise en œuvre du plan dans toutes les administrations et organes publics. Il sera tenu compte de cette dimension de genre lorsqu'on désigne les fonctionnaires de ces cellules de développement durable.

En fin, les articles 643 à 665 du premier plan traitent de la création d'une évaluation des effets du développement durable (EIDDD). L'EIDDD est une méthode d'analyse d'effets possibles (au niveau social, économique et écologique) que l'administration pourra faire pour une politique proposée avant que la décision finale ne soit prise, et elle contient éventuellement des propositions d'alternatives. L'EIDDD entraîne une meilleure connaissance des effets de la politique et des mesures. Les priorités et les alternatives peuvent ainsi être mieux décrites. La problématique de genre peut être examinée dans le cadre du pilier social, un des points d'évaluation de l'EIDDD. Une étude scientifique de l'EIDDD a

déjà été demandée. Il y sera prêté attention dans un comité d'accompagnement (pour examiner ce qui est fait dans d'autres pays d'une part et pour voir quelles sont les possibilités d'autre part).

Evaluation a posteriori de l'impact et perspectives

Comme il a été mentionné ci-dessus, le deuxième plan ne suspend pas les actions du premier. Au contraire, il essaie de donner un suivi des actions terminées, des actions toujours en cours et qui n'ont pas été exécutées ainsi que les raisons pourquoi cela n'a pas été fait. De plus, il vise à évaluer, dans la mesure du possible, l'implémentation des actions terminées.

En collaboration avec Selor, une étude a déjà été faite sur l'égalité entre les hommes et les femmes pour les recrutements et les promotions. Les résultats de cette étude seront disponibles en 2004 (article 693 du premier plan).

La ministre veillera à ce que l'évaluation de l'impact, obtenue par l'EIDDD, reprendra un renvoi explicite au genre. ■

Secrétaire d'Etat à l'Informatisation de l'Etat, adjoind au Ministre du Budget et des Entreprises publiques Peter VANVELTHOVEN

Rue Marie-Thérèse 1
1000 Brussel

Introduction

Récemment, le service public fédéral Technologie de l'Information et de la Communication (FEDICT) a été créé par A.R. du 11 mai 2001.

FEDICT est chargé d'initier, d'élaborer et d'accompagner des projets e-government pour l'administration fédérale. Les responsabilités de FEDICT sont plus précisément les suivantes :

développer une stratégie commune en matière d'e-government et en surveiller le respect;
promouvoir et veiller à l'homogénéité et à la cohérence de la politique à l'aide de cette stratégie commune;

assister les services publics fédéraux lors de la mise en oeuvre de cette stratégie commune;
développer les normes, les standards et l'architecture de base nécessaires pour une mise en oeuvre efficace de la technologie de l'information et de la communication à l'appui de cette stratégie, et en surveiller le respect;

développer des projets et des services qui englobent potentiellement l'ensemble des services publics fédéraux et qui soutiennent cette stratégie commune.

L'e-government vise à offrir un meilleur service aux citoyens et entreprises et à repenser profondément les relations entre les pouvoirs publics, les citoyens et les entreprises en utilisant les opportunités offertes par les technologies modernes, l'Internet et les nouveaux moyens de communication. L'un des buts principaux de la stratégie d'e-government est de moderniser l'ad-

ministration afin qu'elle puisse agir de manière proactive face aux besoins de la nouvelle société de l'information.

L'importance de l'informatisation de l'Etat en tant qu'élément indispensable pour continuer à développer une administration moderne, efficace et conviviale a été soulignée par le gouvernement par *la désignation en juillet 2003 d'un Secrétaire d'Etat à l'Informatisation de l'Etat* : un encadrement ICT poussé et sérieux doit aider notre pays à franchir le pas vers la société de la connaissance.

De mi-2002 à mi-2003, l'attention a été portée à la création des fondements afin d'offrir des services électroniques aux citoyens, entreprises et fonctionnaires, et à la livraison des premières applications qui rendent visibles les possibilités de l'e-government. Les 3^{ème} et 4^{ème} trimestres de 2003 ont été consacrés au repositionnement, à l'organisation du service et à la préparation de l'opérationnalisation des services existants. A partir de 2004, l'e-government deviendra plus visible au fur et à mesure de l'exécution de nouveaux projets.

Quand on développe des projets d'e-government, on ne se base pas immédiatement sur une approche homme/femme, puisque le but est que l'e-government profite à tous, indépendamment du sexe. Ceci n'empêche pas que, lors de l'exécution de certains projets, une attention particulière soit consacrée à une dimension des sexes ou que plusieurs projets offrent un avantage spécifique aux femmes. En outre, dans le cadre de sa politique, le Secrétaire d'Etat se soucie en permanence de l'implication de chacun dans l'informatisation de l'Etat.

Actions menées dans les différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin mesures de politiques externes

Femmes et enseignement (B)

Objectif stratégique B3 : *Améliorer l'accès à la formation professionnelle, à l'enseignement scientifique et technique et à l'éducation permanente.*

Description et contexte

Dans le futur, dans la société de la connaissance - post-industrielle - il deviendra difficile d'établir une distinction entre les activités industrielles et celles basées sur les services : le secteur des services prend de l'importance, mais une économie de services ne peut prospérer que sur une base industrielle fondée sur la technologie et la science. C'est pourquoi la société belge continue d'avoir besoin de davantage de technologues, pas seulement des scientifiques et ingénieurs "durs", mais aussi des personnes avec de nouvelles attitudes et aptitudes "légères" : des aptitudes de communication, fonctionnement de groupes et de projets, esprit de synthèse et esprit stratégique partagé avec d'autres.

De par sa position avancée, l'« Informatisation de l'Etat » ressent clairement ce besoin. Afin d'introduire avec succès de nouveaux projets informatiques, on a besoin de nombreuses personnes possédant des connaissances suffisantes des technologies, mais aussi des connaissances suffisantes des processus d'entreprises et de l'empathie avec la réalité des administrations.

Dans la lignée de la politique du Secrétaire d'Etat à l'Informatisation de l'Etat, la Hogeschool West-Vlaanderen a inauguré pour l'année académique 2004-2005 une licence en "Economie de réseau". Il s'agit d'une orientation d'étude mi-dure/mi-douce comprenant 50 % d'informatique et 50 % d'économie d'entreprise. Les diplômés de cette branche d'études, qui auront des connaissances sérieuses des possibilités des technologies de l'information et de la communication et des processus d'entreprises, seront spécifiquement engagés pour l'introduction de l'ICT, éventuellement conçu par d'autres, tant dans les entreprises que dans les services publics fédéraux.

On ne part pas seulement du principe que de nombreuses étudiantes seront attirées par cette orientation en raison de son caractère moins dur - mathématique. On sait aussi qu'actuellement, bon nombre de positions dans le secteur ICT faisant appel aux compétences plus douces sont occupées par des personnes - de sexe masculin - qui ont suivi une formation "dure". L'afflux supérieur de femmes issues de cette orientation mi-dure mi-douce attirante permettra donc d'aider à combler le manque de personnes qualifiées « dures ».

En passant, il convient de remarquer que la poursuite des études peut déboucher soit sur un master "dur" en sciences informatiques soit sur un master en sciences (humaines) éco-

nomiques appliquées. En outre, on offre aux jeunes, déjà trois ans après leurs études, la possibilité d'éventuellement de se présenter sur le marché du travail sans menacer leur obtention d'un grade de master académique : une nouvelle étape dans la poursuite de la démocratisation de l'enseignement supérieur.

Moyens attribués

Le projet n'implique pas de frais supplémentaires, en ce sens qu'il ne faudra engager aucun nouveau professeur universitaire ni créer de nouveaux laboratoires, puisqu'il s'agit d'un nouveau programme d'études instauré dans une institution existante.

Evaluation a posteriori de l'impact de l'action et des perspectives

Une évaluation de cette initiative ne pourra se faire qu'à moyen terme selon le nombre d'inscriptions et la réussite de l'initiative dans la pratique professionnelle.

Femmes et économie. (F)

Objectif stratégique F6 : *Permettre aux hommes et aux femmes de concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles.*

Description et contexte

En exécution de l'accord gouvernemental de juillet 2003, le Secrétaire d'Etat à l'Informatisation de l'Etat a pris une initiative pour simplifier considérablement la mise en place de projets de télétravail pour les fonctionnaires. Par ailleurs, l'utilisation de la large bande pour accéder à Internet a été encouragée au maximum. Le but est que l'administration joue une importante fonction d'exemple dans ce projet pour permettre aux femmes et aux hommes de mieux combiner vie familiale et vie professionnelle. En utilisant l'Internet comme plate-forme de communication, on rapproche l'environnement de télétravail le plus près possible de l'environnement de travail réel. Le user management (nom d'utilisateur, mot de passe pour l'identification et l'authentification, token et à terme la carte d'identité électronique) qui a déjà été développé par FEDICT, ainsi qu'un outil encore à développer pour sécuriser la connexion à Internet, seront mis à la disposition de tous les SPF par le portail fédéral afin que les fonctionnaires puissent pratiquer le télétravail de manière sécurisée. Cela permettra de réduire le temps d'implémentation et les coûts des différentes initiatives spécifiques des SPF, et de ne pas devoir adapter les applications d'entreprises internes.

Moyens attribués

Le coût additionnel du développement d'un outil pour la sécurisation de la connexion à Internet s'élève à 100 000 EUR (TVA comprise) à charge du budget de FEDICT.

Evaluation a posteriori de l'impact de l'action et des perspectives

Les résultats et l'impact du projet « Télétravail/travail à domicile pour fonctionnaires » ne pourront être évalués qu'après l'implémentation du projet en décembre 2004. Une première évaluation des projets de télétravail se fera par la Ministre de la Fonction publique et le Secrétaire d'Etat à l'Informatisation de l'Etat en avril 2005.

Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position de la femme (H)

Objectif stratégique H3 : Produire et diffuser des données et des informations ventilées par sexe aux fins d'évaluation et de planification.

Description et contexte

Pendant les élections fédérales de 2003, les citoyens ont eu la possibilité de consulter les listes électorales, de faire des simulations de vote et de consulter les résultats dès qu'ils étaient connus. Le projet était l'une des premières applica-

tions visant à démontrer les possibilités de l'e-gouvernement. L'application a connu un grand succès, comme le montrent les statistiques du tableau suivant pour la période du 16 mai au 20 mai 2003 inclus :

Le projet « Elections 2004 » offrira aux citoyens les mêmes facilités pendant les élections régionales et européennes de 2004. Les principes des élections fédérales restent d'application, mais tiennent compte des caractéristiques particulières des élections de 2004. Une collaboration sera mise en place avec le Ministre de l'Intérieur et avec les autres niveaux publics concernés (les Régions et les différents pays de l'Union européenne) pour permettre la meilleure présentation possible des résultats. Pour la présentation des résultats, on intégrera pour la première fois une approche basée sur les sexes. Ainsi, le site fournira des informations précises sur le pourcentage de sièges attribués aux hommes et aux femmes et une comparaison avec les résultats des élections de 1999.

Moyens attribués

Le coût total (mise en oeuvre + hardware et software + maintenance) du projet « Elections 2004 » s'élève à 1 128.882,81 EUR (TVA comprise) à charge du budget de FEDICT.

L'intégration d'une approche basée sur les sexes, plus précisément la division des données selon le sexe, peut difficilement être rendue comme une partie du coût total.

Evaluation a posteriori de l'impact de l'action et des perspectives

Les résultats du projet « Elections 2004 », en particulier la publication du pourcentage de sièges attribués aux hommes et aux femmes, et la comparaison des résultats avec ceux des élections de 1999, ne pourront être évalués qu'après le 13 juin 2004. ■

Statistics	Fri 16 th	Sat 17 th	Sun 18 th	Mon 19 th	Tue 20 th
Total Site Hits	674.047	1.453.824	22.033.951	31.509.770	11.206.410
Peak Hits / Sec	48 (20.00)	73 (20.15)	850 (22.00)	900 (10.30)	310 (11 :00)
Total Page Views	32.147	59.307	1.022.681	1.932.139	487.349
Time of Peak Page Views	3.200 20.00-21.00	7.200 20.00-21.00	130.000 21.00-22.00	190.000 10.30-11.30	45.000 11 11 :00-12 :00

Rapport de la Ministre chargée de la
politique d'égalité des chances entre hommes
et femmes sur la politique menée
conformément aux objectifs de la quatrième
conférence mondiale sur les femmes
tenue à Pékin en septembre 1995
Marie ARENA
(Années 2002-2003)

Introduction

Le rapport présenté ici par la Ministre en charge de la Politique de l'égalité des femmes et des hommes couvre les années 2002 et 2003.

Ce rapport constitue un rapport charnière en ce sens qu'il expose à la fois les politiques et les actions menées par les Ministres successives en charge de l'égalité des femmes et des hommes, les actions qui ont reçu leur soutien et leurs efforts en vue de la création d'un Institut fédéral de l'égalité des femmes et des hommes. Le lecteur constatera de la sorte, qu'outre des actions spécifiques à l'égalité des femmes et des hommes, une poli-

tique cohérente et globale d'égalité se doit de mener des actions visant à intégrer la composante égalité dans toutes les politiques du gouvernement, défi auquel se sont tout particulièrement attelées les deux Ministres concernées et auquel l'Institut nouvellement créé accordera toute l'importance requise.

Les actions menées par d'autres collègues du gouvernement à l'initiative ou en collaboration avec la Ministre en charge de l'égalité sont, pour leur part, détaillées dans les différents chapitres du rapport au gouvernement.

Actions menées dans les différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin

Femmes et santé (C)

Objectif stratégique C2 : Renforcer les programmes de prévention propre à améliorer la santé des femmes.

Suite à la recherche exploratoire commanditée en 2001 par la Belgique dans le cadre de la présidence de l'Union européenne visant à confirmer les résultats de recherches indiquant, qu'en raison de la division sexuelle du travail, les conditions de travail ont un impact différencié sur la santé des travailleurs et des travailleuses, des contacts ont été pris en vue d'assurer une meilleure appréhension du phénomène au travers des statistiques produites par divers organismes. Le Fonds des accidents du travail, membre du comité d'accompagnement de la recherche susvisée, produit depuis 2002 des données sexuées. Pour ce qui concerne le Fonds des maladies professionnelles, les travaux de sensibilisation sont poursuivis afin d'obtenir le même résultat.

Suite au travail réalisé par le Conseil de l'Egalité des Chances entre les hommes et les femmes avec la collaboration du personnel de la Direction de l'Egalité, l'Institut scientifique de la santé publique a intégré la dimension de genre dans la préparation de l'enquête santé de 2005 et a sollicité la Direction de l'Egalité (actuellement l'Institut) pour devenir membre du conseil scientifique de l'enquête santé par interviews.

En 2002 et 2003, la Direction de l'Egalité a veillé, par sa participation aux comités d'accompagnement de plusieurs projets du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale relatifs à la santé des travailleurs, à ce que la perspective de genre soit systématiquement intégrée dans les travaux. Les projets concernés sont les projets Toxtrainer, Sobane, Prevent agri, proxima et Lombalgies.

Violence à l'égard des femmes (D)

Objectif stratégique D1 : Prendre des mesures concertées afin de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes.

Pour rappel, à l'initiative de la Ministre, un **plan d'action contre la violence à l'égard des femmes**, a été approuvé par le Conseil des Ministres le 11 mai 2001.

Son objectif est de reconnaître l'importance de la violence fondée sur le sexe, d'inscrire l'action des pouvoirs publics dans une politique générale et coordonnée qui prévoit la systématisation du *gender mainstreaming* dans la mise en œuvre des

mesures, de présenter les moyens existants d'agir dans une perspective d'information, d'évaluation, d'échange de bonnes pratiques et de fixation de nouveaux objectifs.

Ce plan d'action contre la violence à l'égard des femmes a fait l'objet d'une concertation entre les différents départements fédéraux concernés – principalement, la Politique d'égalité des chances, l'Intérieur, la Justice et la Santé publique – et avec les responsables des entités fédérées pour l'égalité des chances et l'aide et aux victimes.

Ce plan développait des projets de programmes par rapport à cinq domaines spécifiques : violence au sein du couple, violence au travail, traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle, politique d'asile, relations internationales et coopération au développement, en identifiant les deux premiers domaines d'action comme prioritaires.

Ce plan a fait l'objet d'une première évaluation, comme prévu, en mai 2002. Cette évaluation a été présentée au colloque européen intitulé « Agir contre la violence au sein du couple en Belgique et dans l'Union européenne », qui s'est tenu à l'initiative de la Vice-Première Ministre, Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances à Bruxelles le 10 juin 2002.

Ce plan a également fait l'objet d'une évaluation globale fin 2003 en vue de déterminer un nouveau plan d'action pour la période 2004-2007.

Pour rappel le présent rapport se limite aux actions menées par la Ministre ou à son initiative, celles prises en charge par les autres Ministres étant reprises dans le rapport du gouvernement.

La campagne de sensibilisation menée de novembre 2001 à décembre 2001 a fait l'objet d'une évaluation en 2002 sur base des rapports des deux organismes de référence repris dans la campagne d'affichage (Télé-Accueil et Tele Onthaal). (Pour rappel, ces organismes ont été associés à la campagne, sur avis du comité consultatif pour l'égalité des chances du Sénat). A titre d'exemple, on signalera qu'en Flandre, pendant la période de décembre 2001 à janvier 2002, le nombre d'appels portant sur la violence au sein du couple a enregistré une augmentation de 44,7 % (soit 244 appels en chiffres absolus, pour une moyenne de 122 appels par mois). Le rapport établi pour la Communauté française fait état d'un chiffre absolu de 427 appels pendant les mois de novembre et décembre 2001. L'évaluation a également permis de souligner que la campagne n'a un effet direct que sur les groupes cibles spécifiques auxquels elle s'adresse et uniquement pendant la période de la campagne. Son effet s'éteint ensuite progressivement.

Cette analyse a présidé à la décision de relancer la campagne « Brisez le silence » en distribuant les dépliants et petites affiches reprenant la même illustration que celle de la campagne précé-

dente. Aucun plan médias n'a été couplé à cette opération qui a eu pour l'objectif que ces petites affiches soient accrochées dans des lieux accessibles au grand public tels que les bibliothèques, les bureaux de poste, les CPAS, les salles d'attente des médecins... Les deux communautés ont collaboré à la diffusion, entre autres auprès des centres publics d'aide sociale.

Le coût total de cette opération, soit 16 804 EUR, a été entièrement supporté par le budget fédéral pour l'égalité des chances.

En 2002, la diffusion des dépliants réalisés parallèlement à la campagne nationale de sensibilisation à l'égard de la violence au sein du couple, initiée en 2001, s'est poursuivie dans les trois langues nationales. 150.000 exemplaires ont été mis à la disposition de différents institutions et organismes, dont les consultations de l'ONE et Kind en Gezin, les antennes ORBEM, FOREM, ONEm et VDAB, les CPAS, les services d'urgences des hôpitaux, les centres de planning familial, etc.

Comme il y a en Belgique différents groupes de personnes d'origine étrangère qui ne maîtrisent ni le français ni le néerlandais, le dépliant a été traduit dans les langues allochtones les plus courantes. Sur la base de statistiques officielles de l'INS, on a retenu les langues suivantes : italien, espagnol, anglais, turc, portugais, grec, arabe, chinois, serbo-croate, polonais, swahili et lingala. La traduction a été effectuée avec l'aide des associations féminines d'origine étrangère concernées. Chaque dépliant reprend également les adresses des volontaires qui peuvent prêter une oreille attentive aux victimes dans leur propre langue. Au besoin, ils peuvent renvoyer les victimes à des centres d'accueil spécialisés grâce à une liste d'adresses qu'ils reçoivent de la Direction pour l'Égalité des chances (l'actuel Institut pour l'égalité des femmes et des hommes). Ces dépliants ont été lancés le 11 novembre 2002 (journée de la femme) et distribués par la suite via le canal des organisations socioculturelles féminines de personnes d'origine étrangère et les services d'immigration locaux.

Cette campagne a été un grand succès. Le premier tirage de plus de 5 000 exemplaires par langue a été épuisé dans les premiers mois du lancement. Les dépliants ont été réimprimés en 2003. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a procédé à une évaluation de cette campagne en adressant un questionnaire à toutes les personnes contacts reprises dans le dépliant. Les résultats de cette action sont encourageants. Des dizaines de victimes d'origine étrangère ont déjà fait appel à cette aide spécialisée dans leur langue, et certains ont même réussi à échapper à leur situation de violence dans le cadre de la campagne. Une excellente coopération avec les organisations de personnes d'origine étrangère permet à ces dernières de mieux percevoir les possibilités procédurales et sociales d'aide à une victime de violence.

Le coût total de cette campagne (9 000 EUR) a été supporté par le budget fédéral de l'égalité des chances.

Sachant que de telles campagnes accroissent le nombre de cas signalés et les demandes d'aide adressées aux associations ressources, **six emplois de niveau 1** (conventions de premier emploi) ont été mis en 2002 à disposition des associations d'aide aux victimes et aux services spécialisés dans l'aide aux femmes qui sont victimes de violence dans le couple. Les six associations

bénéficiaires sont celles qui jouent un rôle de coordination et peuvent renvoyer les victimes aux services compétents des trois régions du pays. Le coût total de 247 710 EUR est entièrement à charge du budget fédéral pour l'égalité des chances.

L'évaluation de ces contrats a montré que dans certains centres, les personnes recrutées ont surtout, du moins au stade initial du projet, un rôle de sensibilisation et de coordination au sein même du centre. Il fallait absolument que les différents services de ces centres aient une vision uniforme du phénomène de la violence envers les femmes. Ils n'avaient pas tous acquis d'expérience en la matière : il fallait donc qu'ils y soient sensibilisés. Il était également important de savoir à quel service telle ou telle personne devait être adressée, et comment réagir. On a donc créé un groupe de travail « violence dans le couple » où tous les services sont représentés. Certains centres ont par la suite contribué à donner un cadre uniforme à l'enregistrement des plaintes des victimes de telles violences. Ces contrats sont prolongés en 2003 et 2004.

Annoncé lors du rapport 2001, l'avant-projet de loi relatif à la **protection de la victime de violence conjugale et à l'écartement de l'auteur du domicile conjugal**, a été déposé au parlement. La loi relative à l'attribution du logement familial à l'épouse ou à la concubine victime d'actes de violence de la part de son partenaire est parue au moniteur belge du 12 février 2003.

Dans la foulée de la nouvelle loi sur l'attribution du logement familial, on a procédé à l'impression et à la diffusion massive d'un **dépliant informatif** au printemps 2003. Ce dépliant reprend également le slogan « Brisons le silence avant qu'il ne nous brise - la violence dans le couple est un délit puni par la loi ». Le coût total de l'impression de ce dépliant (7 000 EUR) a été entièrement porté au budget fédéral pour l'égalité des chances. Cette loi reste malgré tout méconnue et les efforts d'information et de sensibilisation doivent être poursuivis.

Plusieurs décisions sont également intervenues pour soutenir des **politiques locales novatrices en matière de lutte contre la violence physique et sexuelle**.

Un accord a été conclu en 2003 avec la ville de Bruxelles pour lancer un projet expérimental consacré à la **médiation dans les affaires pénales et la violence dans le couple**. On souhaitait notamment appliquer le système de la médiation dans quelques affaires de violence dans le couple en tant qu'alternative aux poursuites pénales, définir différentes méthodes que l'on pourrait appliquer dans ces cas (thérapie, formation à la communication etc.), et sensibiliser toutes les parties concernées (parquet, police, centres, etc.) aux possibilités de la médiation pour résoudre les cas de violence dans le couple. Une évaluation du projet est prévue à son issue au printemps 2004.

L'Etat fédéral et les Entités fédérées ont octroyé certains subsides permettant de **soutenir des projets pilotes locaux** communs en matière de promotion de l'égalité des femmes et des hommes et de lutte contre la violence au sein du couple. Du côté flamand, on a retenu dix projets lauréats introduits par les provinces et développés en collaboration avec des partenaires locaux. Ces projets disposaient en 2002 d'un soutien financier de 12 500 EUR par projet (une charge répartie entre l'Etat fédéral et la Communauté flamande - cette dernière soutenait

les projets en matière de femmes et de processus décisionnel). Ces projets ont été évalués en 2003, et dans certains cas reconduits. D'autres provinces ont préféré lancer un tout nouveau projet pour 2003. On a à nouveau prévu un budget de 12 500 EUR par projet.

Au niveau wallon, un appel à projets commun pour soutenir des projets pilotes dans le domaine de la politique d'égalité entre femmes et hommes sur le plan local, a été lancé en mai 2002 par les Ministres Laurette Onkelinx, Vice-Première Ministre, Ministre de l'Emploi et de la Politique de l'Égalité des Chances, Hervé Hasquin, Ministre-Président de la Communauté française en charge de l'Égalité des chances, Marie Arena, Ministre de l'Emploi et de la Formation de la Région wallonne et Thierry Detienne, Ministre des Affaires sociales et de la Santé de la Région wallonne. L'objectif était de soutenir des projets introduits par des associations, ayant un caractère novateur et pertinent dans le cadre du développement d'une politique locale d'égalité des femmes et des hommes. Les thématiques choisies relevaient des compétences des différents ministres.

Elles ont trait à l'égalité socio-économique des hommes et des femmes, et plus particulièrement à l'accès des femmes aux métiers traditionnellement réservés aux hommes, à l'insertion professionnelle des femmes peu qualifiées, socialement défavorisées, immigrées ou réintégrant le marché de l'emploi; à la lutte contre les violences à l'égard des femmes, en particulier à l'accompagnement social et psychologique des femmes victimes de violences et à la sensibilisation des jeunes aux violences domestiques; à la citoyenneté, en particulier à la sensibilisation et à l'éducation des jeunes à l'égalité des femmes et des hommes et à la promotion d'une participation plus équilibrée des femmes et des hommes aux lieux de décision. Ce travail est mené en collaboration étroite avec les coordinatrices provinciales en matière d'égalité.

Au regard des résultats nous pouvons conclure que certains projets sont très novateurs et peuvent servir d'exemples de bonnes pratiques.

Les Coordinateurs sont un maillon très important entre les différents partenaires locaux. Ils sont les initiateurs de la multidisciplinarité. Ce sont eux, très certainement, qui font que tous les points d'action fédéraux et fédérés sont supportés par tous les partenaires locaux, et qui garantissent la bonne collaboration de tous ces partenaires. Ils ont également un important rôle d'ombudsman à jouer à l'égard des différents départements et des pouvoirs politiques. Ils peuvent attirer l'attention sur certains points ou certaines lacunes. Ils constituent également un maillon très important dans l'évaluation des actions des pouvoirs fédéraux et fédérés.

Le 3 septembre 2003, le Conseil d'administration de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a décidé de reconduire le budget pour les projets 2004.

Ainsi qu'annoncé au rapport 2001, depuis le 1^{er} janvier 2002, les formes de coopération entre les départements de l'Égalité des chances et de l'Intérieur ont permis d'insérer **un programme de prévention de la violence entre (ex) partenaires dans trois accords pilote en matière de sécurité et de prévention**. Les villes et communes qui lancent ce projet sont, pour la Wallonie,

la ville de Seraing (création d'un centre contre la violence intra-familiale), pour la région de Bruxelles Capitale, la commune de Molenbeek-Saint-Jean (politique de prévention de la violence intra-familiale), et pour la Flandre, la ville de Gand (développement d'un système de téléalarme pour les femmes).

Chaque projet reçoit un subside extraordinaire de 24 879 EUR à charge du budget 2002 du département Égalité des chances. En 2003, ces projets ont fait l'objet d'une évaluation et ont été reconduits pour maximum un an avec un financement de 24 879 EUR.

Fin 2003, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a donné mandat au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme pour **diffuser une information sur les droits des femmes d'origine étrangère**. La convention entre l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme porte sur la création d'un dispositif de ressources d'aide et d'informations juridiques centralisé, spécialisé dans les questions de discriminations vécues par les femmes étrangères ou d'origine étrangère et liées d'une part au droit de leur pays d'origine, plus précisément à sa reconnaissance et son application ici et, d'autre part, à leur statut de femmes et à la place qu'elles occupent dans leur communauté d'origine. Le travail sera axé autour de trois missions : accueil des femmes, centralisation des ressources, formation de professionnels (magistrats, coordinatrices provinciales...).

Le budget total de 150 000 EUR est conjointement supporté par l'Institut et le Centre.

Enfin, en 2002-2003, les **travaux relatifs à l'amélioration de l'enregistrement des données** ont été poursuivis en vue d'établir des recommandations pour une meilleure prise en charge des phénomènes de violence et de violence intra-familiale.

En effet, à l'initiative de la Ministre en charge de la politique de l'égalité, une recherche a été menée de décembre 2002 à décembre 2003 par le Limburgs Universitair Centrum (LUC) et l'Université catholique de Louvain (UCL) en vue de déterminer des modalités efficaces d'enregistrement des faits de violence intra-familiale auprès des secteurs de la santé et de l'aide aux victimes. Un budget de 134 492,64 EUR du programme 2002 de l'égalité entre hommes et femmes a été consacré à cette recherche. Celle-ci avait pour objectif de déterminer la manière de mettre sur pied un système efficace d'enregistrement des faits de violence au sein des familles et entre partenaires en particulier, ceci au départ des cas qui aboutissent dans le secteur de la santé et dans celui de l'aide aux victimes.

Travaillant sur base des systèmes d'enregistrement mis en place par les différents acteurs, la recherche a mis en évidence les difficultés de cerner les données relatives aux faits de violence intra-familiale et de violence entre partenaires en particulier. La mise en évidence des lacunes en la matière a renforcé la prise de conscience de la nécessité de développer un modèle d'enregistrement standardisé. Cette méthode d'enregistrement a été déterminée grâce, d'une part, à l'expérience de terrain développée en Belgique et, d'autre part, grâce aux expériences menées en Europe et au niveau international.

En décembre 2003, une suite a été prévue pour ce dossier. Une recherche complémentaire a été confiée aux deux établisse-

ments universitaires en charge du dossier initial. Cette recherche a pour objectif de déterminer l'applicabilité du modèle développé au cours de la recherche de 2003 au sein des organisations du secteur de la santé et de celui de l'aide aux victimes. Une période de test s'avérait indispensable pour assurer le succès de la mise en place du système d'enregistrement. Les équipes de recherche ont sélectionné une dizaine de centres et organisations des secteurs concernés. Ceux-ci ont utilisé systématiquement la nouvelle méthode d'enregistrement pendant une période donnée. A l'issue de cette dernière, les éventuels problèmes méthodologiques et pratiques décelés par les utilisateurs seront recueillis, de même que leurs commentaires et suggestions afin d'améliorer l'outil. Une version améliorée de la méthode d'enregistrement sera ensuite proposée à l'ensemble du secteur.

Objectif stratégique D3 : *Eliminer la traite des femmes et aider les victimes de violences liées à la prostitution et à la traite des femmes.*

Les trois centres d'accueil en matière de traite des êtres humains ont tous reçu la possibilité d'estimer en justice :

- Payoke par l'Arrêté Royal du 29 janvier 1997;
- Pag-Asa par l'Arrêté Royal du 9 juin 1999;
- Surya par l'Arrêté Royal du 8 juillet 2001.

Ces trois centres d'accueil ont reçu un subside de 147 000 EUR sur le budget initial 2002 et 2003 de la politique fédérale pour l'égalité des chances.

Les conditions d'octroi des subsides ont été rédigées en collaboration avec les trois centres d'accueil et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, cellule contre la traite des êtres humains.

Ces subsides leur permettront de répondre à leurs besoins respectifs, que ce soit en terme de sécurisation de leurs installations, de personnel ou de frais de fonctionnement.

L'Organisation Internationale des Migrations (OIM) à Bruxelles a mené, de décembre 2001 à juin 2002, le « *Project of Compilation of Information and Dissemination on Return and Reintegration Assistance to Victims of Trafficking, including Minors from Belgium* », en collaboration avec le Gouvernement belge, avec Pag-Asa, Payoke, Surya, 't Huis, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et la xénophobie, ainsi que d'autres organisations non gouvernementales s'occupant de victimes de la traite des êtres humains. Ce projet a été partiellement financé par la Ministre chargée de la politique d'égalité des chances à concurrence de 24 789,35 EUR du programme égalité de l'exercice budgétaire 2001. Durant la première phase, les informations concernant les besoins possibles des victimes de la traite des êtres humains en Belgique ont été rassemblées afin de faire concorder ces besoins avec les systèmes d'aides existants dans les pays d'origine de ces victimes.

Au cours de la deuxième phase, l'objectif a été de diffuser largement en Belgique l'information recueillie concernant les schémas de réintégration existants dans les pays d'origine impliqués vers les différents acteurs actifs auprès des victimes (en l'état les ONG spécialisées, les travailleurs sociaux, les départements et services gouvernementaux pertinents, les

centres spécialisés pour les victimes et mineurs non accompagnés, les représentations diplomatiques des pays d'origine impliqués). Des initiatives ont été prises en fonction des résultats de cette enquête, pour aider effectivement une vingtaine de personnes à réintégrer leur pays d'origine. Pour chaque pays, une brochure a été réalisée, dans laquelle on trouve, en plus d'informations très concrètes, les adresses des centres d'aide spécifiques du pays d'origine. Les partenaires locaux du pays d'origine sont impliqués dans chaque cas de réintégration.

Femmes et économie (F)

Objectif stratégique F1 : *Promouvoir les droits et l'indépendance économiques des femmes, notamment l'accès à l'emploi, des conditions de travail appropriées et l'accès aux ressources économiques.*

Poursuivant les efforts pour favoriser des chances égales d'emploi dans le secteur public réalisés en 2001 les deux Ministres successives en charge de la Politique de l'égalité ont approfondi le travail de réflexion quant aux conséquences des réformes en cours au sein de la Fonction publique sur l'égalité des hommes et des femmes, face au recrutement et à la promotion en secteur public fédéral. Dans le cadre de sa double compétence, la Ministre Arena a tout particulièrement veillé à ce que ses services prennent en compte l'aspect « égalité » dans la réorientation de la réforme de la fonction publique (voir contribution séparée).

De son côté, la Direction de l'égalité a continué à animer le réseau des fonctionnaires actions positives dans le cadre du suivi de l'arrêté royal du 27 février 1990 portant création des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les services publics. De même, cette dernière a poursuivi le travail en vue de la création d'une structure propre à l'égalité au sein du SPF Personnel et organisation.

De son côté, le Conseil de l'égalité des chances a rendu le 13 décembre 2002 un avis concernant le genre et la réforme Copernic.

Objectif stratégique F3 : *Fournir aux femmes, notamment celle ayant un faible revenu des services professionnels et des moyens de formation, et leur ouvrir l'accès aux marchés, à l'information et à la technologie.*

Au niveau politique, l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés ont traduit la préoccupation exprimée au sommet de Lisbonne quant à l'entrée effective dans la société de l'information, dans un accord de coopération concernant l'égal accès des femmes aux technologies.

L'objectif de cet accord, signé en novembre 2001, est d'engager un processus de concertation et de collaboration entre les différents niveaux de pouvoir concernés, et ce, en fonction des compétences respectives de chacun. Les publics visés par l'accord sont :

- pour ce qui est de la problématique de l'enseignement : les enseignant(e)s et les élèves des niveaux primaires et secondaires;

- pour ce qui est de la problématique citoyenne, l'alphabétisation et la formation : les animateurs de centres de jeunes, des centres d'information et de documentation, des centres d'hébergement, les animateurs ou responsables d'organismes d'éducation permanente, ainsi que les publics de ces organisations;
- pour ce qui concerne la problématique de l'emploi et de la formation professionnelle, les personnes responsables de l'accueil, de l'orientation, de la sélection pour les formations et du placement des demandeurs d'emploi ainsi que les employeurs, dont les sociétés d'intérim;
- pour ce qui concerne l'e-gouvernement : tout un chacun, avec une attention particulière pour les femmes âgées et les femmes d'origine étrangère.

Projet Electronica

Au niveau institutionnel, la Direction de l'égalité des chances du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale mène, depuis mars 2001, un projet qui vise à favoriser l'emploi des femmes dans le secteur des nouvelles technologies. Ce projet nommé Electronica est cofinancé par le FSE dans le cadre de la programmation fédérale 2000-2006. Ce projet a été mis en œuvre sur la base des constatations reprises ci-dessus et en collaboration avec des associations de formation sur le terrain. Un partenariat a également été établi avec la plate-forme ADA qui regroupe les associations de formation.

Afin de renforcer la présence des femmes dans le secteur des technologies numériques, la nécessité de sensibiliser tant les femmes que les employeurs est vite apparue. D'une part, il faut veiller à ce que les employeurs, qui mettent en avant la difficulté de trouver du personnel qualifié, soient prêts à faire une place aux femmes dans leur entreprise. D'autre part, il faut agir vers les femmes pour qu'elles envisagent d'emprunter la voie de formations et professions dans les filières technologiques, au delà de la simple maîtrise de la bureautique.

C'est sur cette base que les différentes actions du projet ont été déterminées.

L'impact du projet visait, à terme, un changement des mentalités à la fois dans le chef des femmes, des formateurs et des employeurs, de tous les acteurs du secteur.

Les différents volets du projet devront permettre aux acteurs, employeurs et formateurs, d'intégrer la dimension de genre et aussi de les amener à se fixer un objectif d'égalité des chances. Par exemple :

- accroître le nombre de candidates dans les filières menant aux formations et aux métiers liés aux technologies numériques
- le développer la présence des femmes dans les formations et les carrières liées aux technologies numériques
- susciter l'intérêt des femmes pour des métiers « techniques » non traditionnellement féminins
- stimuler la formation, l'embauche et la carrière des femmes dans les métiers des technologies numériques
- encourager la prise en compte par les formateurs, par les placeurs et par les employeurs, des candidatures féminines dans les métiers des technologies numériques.

Concrètement, le projet Electronica s'est décliné en plusieurs phases.

Une campagne d'intérêt général a tout d'abord été menée entre septembre 2001 et septembre 2002.

Cette campagne a été déclinée en supports visuels (campagne d'affichage dans les grandes villes et lieux publics ainsi que dans la presse magazine). Un numéro vert a également été mis en service durant la campagne.

Ensuite des modules de sensibilisation ont été élaborés. Cette phase importante du projet Electronica a débuté en juin 2002. Une convention a été conclue dans ce cadre avec l'Université de Liège (**Techni-Elles I**). Celle-ci a travaillé en consortium avec la Katholieke Universiteit Leuven à l'élaboration et à la rédaction du contenu des modules. Ces modules s'adressent de manière spécifique à tous les acteurs du secteurs – y compris, à terme, aux employeurs – en balayant leurs préjugés et en remettant en question le profil de l'informaticien « modèle » masculin, de manière à favoriser l'engagement des femmes dans le secteur des TIC. Ils ont été élaborés en fonction de quatre groupes cibles distincts : les femmes en recherche de formation, d'emploi et/ou d'orientation dans les TIC, les centres PMS et d'orientation vers des études TIC, les placeurs et orienteurs d'emploi y compris les sociétés d'intérim et les employeurs du secteur des TIC.

Suite aux recherches préalables effectuées dans le cadre de l'élaboration des modules, il s'est avéré nécessaire, afin de cerner l'ensemble des publics concernés, d'étendre ces modules de sensibilisation également aux étudiants des niveaux d'études supérieurs. Une prolongation a donc été introduite dans ce sens qui a reçu l'accord du Comité d'agrément du FSE le 13 décembre 2002. Cette prolongation, réalisée par la Katholieke Universiteit Leuven en consortium avec l'Université de Liège afin d'assurer la continuité et l'unité avec les outils précédemment créés se nomme Techni-Elles II.

Après cette phase de sensibilisation, le projet Techni-Elles II a permis d'adapter l'instrument au terrain, de l'évaluer, de le corriger si nécessaire et de le diffuser. Les mêmes partenaires ont été impliqués en fonction des recommandations pour des solutions structurelles dans le cadre de la politique d'égalité des chances.

Dans le cadre du projet Techni-Elles II, il s'est agi de continuer à bâtir sur la base des connaissances acquises dans Techni-Elles I. Les initiatives ont par ailleurs été élargies et étendues aux autres acteurs du secteur TIC.

Concrètement, cela a consisté, d'une part, en une analyse de l'évolution future des métiers TIC pour les 5 années à venir (2003-2008) et l'impact de cette évolution sur l'égal accès des hommes et des femmes aux divers secteurs impliqués par l'évolution. D'autre part, en l'analyse des exigences des choix d'études et des spécialisations pouvant influencer cette évolution et mener à une égalité d'accès des hommes et des femmes aux formations TIC.

Pour ce faire, les employeurs ont été impliqués. On a sondé leurs expériences et leur vision de l'outil élaboré dans le cadre de Techni-Elles I. Ensuite, des études de cas précis ont été menées dans une dizaine d'entreprises. Dans ces études de cas, les employeurs et les travailleurs (h/f) ont été interrogés sur leur expérience dans le secteur TIC. Les difficultés en matière

d'égalité des chances et les éventuelles solutions qu'ils ont proposées ont également été analysés.

Par ailleurs, des étudiants en informatique ont également été impliqués. Ils ont été interrogés sur base de leurs études et sur les difficultés ou les limites qu'ils ont observées ou rencontrées en matière d'égalité des chances. Il leur a également été demandé quelles sont leurs attentes concernant la correspondance entre leurs études et le marché du travail. Les étudiants en informatique et les récents diplômés (universitaires ou du supérieur) mais également les travailleurs en formation continue en informatique ont été interrogés sur leur carrière (cursus), dans le but d'établir une comparaison réciproque sur la base d'une méthodologie adaptée (par exemple questionnaire et discussion avec un groupe cible). Suite aux différentes étapes d'interviews et d'analyse, des recommandations tenant compte de l'évolution du marché du travail ont été formulées en ce qui concerne les études en informatiques. Des recommandations ont également été formulées concernant l'égalité sur le marché du travail du secteur TIC.

Le dernier volet du projet a consisté en la diffusion des résultats du projet. Une journée d'étude a eu lieu en décembre 2002 réunissant tous les partenaires du projet Electronica ainsi que leurs publics cibles respectifs afin de tirer les conclusions des actions menées et des partenariats mis en œuvre. Cette journée s'inscrivait dans une initiative plus large, à savoir les Journées Digitales, qui se sont tenues du 4 au 7 décembre 2002.

Les modules de sensibilisation ont été finalisés en décembre 2002. Ils ont fait l'objet d'une impression et d'une diffusion large dans le courant de l'année 2003.

Enfin, le projet Electronica fait l'objet d'une évaluation dont les résultats ont été rendus en mars 2003. Cette évaluation concerne particulièrement le déroulement et le suivi de la campagne de sensibilisation ainsi que le fonctionnement du partenariat mis en place. Elle conclut à l'existence d'une valeur ajoutée certaine du projet tant au niveau des instruments développés que du partenariat mis en place.

Le budget 2002 du projet Electronica s'élève à 411 999,00 EUR. Ce budget est à charge pour moitié du FSE et pour moitié des pouvoirs publics belges. La moitié à charge des pouvoirs publics belges (205 999,50 EUR) est répartie entre le budget du programme égalité des chances (42 885,58 EUR) et les budgets généraux (163 113,92 EUR) du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le budget 2003 du projet Electronica s'élève à 172 273,48 EUR. Ce budget est à charge pour moitié du FSE et pour moitié du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Objectif stratégique F5 : *Éliminer la ségrégation professionnelle et toutes les formes de discrimination dans l'emploi.*

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes mène le **projet EVA (évaluation analytique)** dans le cadre de la quatrième priorité (égalité des chances) du programme 2000-2006 du Fonds social européen (axe mainstreaming, et plus particulièrement mainstreaming dans les classifications de fonctions). Ce projet est cofinancé par le FSE et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Ce projet a pour objectif de fournir aux partenaires sociaux et aux secteurs, des outils de soutien à l'introduction de nouvelles classifications de fonctions et de stimuler la révision de systèmes anciens dépassés. Ceci afin de les amener à s'approcher davantage d'un **système de classification de fonctions sexuellement neutre** et en attirant l'attention sur l'élimination des discriminations salariales existantes. C'est la raison pour laquelle l'accent est mis sur l'introduction et l'utilisation de systèmes d'évaluation de fonctions modernes et analytiques en remplacement des méthodes de ranking dépassées. Les systèmes analytiques offrent plus de garanties à une évaluation objective et sexuellement neutre des fonctions.

Ce projet comporte trois phases.

Après l'actualisation du module de formation (étape 1 réalisée en 2001), la période 2002-2003 a été consacrée essentiellement à la réalisation de la deuxième phase du projet qui prévoit que les partenaires sociaux intègrent le contenu du module de formation au sein de leur organisation par le biais de formations internes. La conclusion d'une convention formelle avec chaque partenaire a permis de favoriser la diffusion et l'utilisation du module de formation, qui s'avère être un précieux outil de travail pour toutes les personnes concernées par l'évaluation de fonctions et la négociation salariale.

Les formations suivantes ont été proposées aux groupes cibles choisis par les quatre partenaires sociaux (CSC; FGTB; CGSLB et FEB) :

- Formation 1 : formation de trois jours relative à la classification de fonctions sexuellement neutre, basée sur le module de formation « Evaluation et classification de fonctions. Instruments d'égalité salariale ». Cette formation avait pour public cible les formateurs des services de formation des partenaires sociaux. Suite à cette formation ces derniers sont à présent capables de dispenser eux même des formations de ce type et de les intégrer dans leur plan de travail. L'accent est mis ici, d'une part, sur le transfert de connaissance du module de formation et, d'autre part, sur le développement de la faculté de transmettre à d'autres le contenu du module à l'issue de la formation. À terme ce transfert de connaissances devrait aboutir à multiplier le nombre de personnes ressources de première ligne dans ce domaine et décharger ainsi les spécialistes en matière de classification de fonctions.
- Formation 2 : formation de deux jours relative à la classification de fonctions sexuellement neutre, basée sur le module de formation " Evaluation et classification de fonctions. Instruments d'égalité salariale". Cette formation avait pour public cible les personnes amenées à négocier des classifications de fonctions et des accords salariaux dans les différents secteurs et entreprises (ce groupe cible sera formé soit par les personnes ayant suivi la formation 1, soit par les organismes de formation ayant dispensé cette première formation). L'objectif est ici de sensibiliser les participants aux pièges et aux discriminations qui peuvent survenir au cours des négociations relatives aux conditions de travail et leur fournir les outils nécessaires pour les éviter. Le public cible doit être préparé aux stéréotypes survenant dans les situations de négociation.

- A l'issue de ces formations, une publication devra être diffusée par chaque partenaire social à l'intention de ses membres afin de diffuser plus largement encore l'information. Cette publication doit être considérée comme étant le point de départ d'un large transfert de connaissances par le biais d'importantes campagnes de sensibilisation et de formation pour un public cible plus large encore. Il n'est en effet pas seulement important que des formateurs et des négociateurs soient formés, mais également que les membres des associations concernées soient informés de ces formations et du projet EVA dans son ensemble. Pour obtenir cet effet multiplicateur, chaque partenaire a ou va publier un article de fond dans son journal. De même, mention des formations et du projet EVA sera faite sur le site internet des organismes concernés.

Ces deux formations comportent non seulement des parties théoriques mais également des nombreux exercices devant faciliter l'intégration des concepts par les participants et le transfert des connaissances acquises dans la pratique quotidienne.

Enfin, pour renforcer l'effet multiplicateur, les conventions conclues prévoient encore l'organisation, pour chaque organisme partenaire, d'une réunion d'évaluation visant à déterminer comment les personnes ayant suivi ces formations les ont utilisées dans leur vie professionnelle et un guide pratique reprenant les grands principes du cours ainsi que des trucs et astuces en matière d'égalité dans l'évaluation de fonction a été réalisé. Ce dernier est basé essentiellement sur le module de formation existant mais, à la demande expresse des partenaires sociaux, un chapitre traitant de la rémunération basée sur les compétences. L'adjonction de ce module répond au souci des partenaires sociaux face à la tendance actuelle des entreprises de privilégier la rémunération sur base de compétences plutôt que sur base de fonctions, système qui comporte un risque intrinsèque important de discrimination sur base du sexe.

A l'issue de ces deux années on peut considérer que l'objectif de dissémination des connaissances est atteint. Par le biais des partenaires sociaux, 177 personnes ont reçu une formation (110 femmes et 67 hommes) répartis sur 20 sessions de formation. Pour les femmes, l'équilibre linguistique est atteint (55 participantes de chaque langue) et pour les hommes la proportion est de 36 néerlandophones pour 31 francophones. La poursuite de la sensibilisation à large échelle est à présent dans les mains des partenaires sociaux.

Le budget affecté au projet se décompose comme suit :

2002 :	
FSE :	390 308,35 EUR
SPF Emploi :	325 856,04 EUR
Programme égalité :	77 572,23 EUR

2003 :	
FSE :	171 041,35 EUR
SPF Emploi :	122 592,35 EUR
Programme égalité :	53 152,00 EUR

Dans les universités belges, les femmes représentent actuellement plus de 50 % des étudiant(e)s du premier cycle mais un

tiers seulement des doctorantes. Elles constituent au minimum 40 % des assistant(e)s, mais elles comptent pour moins de 8 % des professeurs ordinaires. Le pourcentage de femmes diminue donc au fur et à mesure que se prolonge le niveau d'étude et que l'on s'élève dans la hiérarchie du corps académique. Par ailleurs, les jeunes filles se retrouvent en grand nombre dans certaines orientations d'études et sont très minoritaires dans d'autres (par exemple en sciences exactes ou appliquées et dans les études d'ingénieur).

En outre, à de très rares exceptions près, les femmes occupent la grande majorité des postes administratifs et en particulier ceux qui se situent au bas de la hiérarchie. A cela s'ajoute la sous-représentation des femmes dans les organes de gestion, de décision et de consultation des universités, des instituts de recherche, des fonds tels le FNRS ou le FRIA ou encore des académies.

Face à ce constat, il a été décidé début 2003 de mener un projet, afin de sensibiliser au problème les autorités responsables et l'ensemble des personnels au sein des institutions universitaires. C'est l'ASBL Sophia qui a été chargée de cette mission. Sophia joue depuis sa fondation un rôle d'interface entre les universités flamandes et francophones. **L'objectif est de contribuer à la mise en œuvre dans les institutions universitaires belges d'une approche de « mainstreaming de genre » comme instrument d'intégration d'une politique volontariste et transversale d'égalité pour les hommes et les femmes qui exercent leur activité professionnelle dans ce secteur.** Cette politique vise les différents corps qui composent le personnel des institutions : personnel académique, scientifique, administratif et technique.

La méthode de mainstreaming de genre devait être appliquée à la politique de gestion des ressources humaines, à la participation aux instances de prise de décision, aux activités d'enseignement et de recherche.

Pour mener à bien ce projet, la mission de SOPHIA se subdivise en quatre étapes interdépendantes :

- 1) Coordonner les différents groupes universitaires sensibilisés et intéressés par la problématique de l'égalité des genres.
- 2) Informer et sensibiliser le personnel des universités belges, à tous les niveaux.
- 3) Organiser une session de formation portant sur le « mainstreaming de genre dans les universités », en fonction des souhaits et des demandes préalablement abordées par les membres des universités.
- 4) Constituer un réseau fédéral en matière d'égalité dans les universités

A l'issue de ce projet on peut affirmer que l'action de Sophia a été catalysatrice dans le contexte universitaire : il y a une demande (bien qu'encore minoritaire) d'intervention pour l'égalité des femmes et des hommes. En témoigne la création de commissions, groupes de réflexion, plates-formes etc. dans les universités concernées au cours de l'année écoulée. Les initiatives de Sophia y ont contribué et ont permis que de nouvelles catégories du personnel soient concernées tant du côté académique (du côté des sciences exactes par exemple) que du côté scientifique ou administratif.

Les difficultés mises en évidence sont liées à la durée limitée du projet, au trop petit nombre de personnes impliquées, au

manque d'intérêt des autorités académiques dans certaines universités pour lesquelles cette question n'est pas une priorité, au nombre trop restreint de personnes compétentes en matière de gender mainstreaming dans les universités, au particularisme des universités parfois peu enclines à collaborer avec le réseau de Sophia, essentiellement constitué de membres des centres 'Etudes femmes' ou de la chaire féministe.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sera sans conteste amené à jouer un rôle déterminant dans la pérennisation du projet, vraisemblablement en partenariat avec l'ASBL Sophia. Il importera à la fois de poursuivre le travail sur le terrain, de mener une action spécifique de sensibilisation des autorités académiques en commençant par les rectorats, et de développer une expertise extérieure à une université mais utile à tous.

Objectif stratégique F6 : *Permettre aux hommes et aux femmes de concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles.*

La question du statut social des gardiennes encadrées était déjà à l'ordre du jour du rapport précédent, et cela notamment en vue renforcer les mécanismes d'accueil de la petite enfance. Depuis le 1^{er} avril 2003, l'entrée en vigueur d'une protection sociale sur mesure pour environ 10 000 accueillantes d'enfants est ainsi devenue une réalité. Toute personne travaillant actuellement comme gardienne encadrée d'enfants obtient donc automatiquement les droits et devoirs de ce nouveau statut. C'est ainsi qu'elles sont désormais couvertes contre la maladie, l'incapacité de travail, les maladies professionnelles et accidents du travail. Elles ont aussi droit aux allocations familiales et peuvent s'ouvrir un droit à la pension. En outre, elles bénéficient d'une indemnité pour inoccupation partielle, c'est-à-dire une indemnité dans le cas où des enfants sont absents pour des raisons indépendantes de la volonté de la gardienne. Afin que cette protection sociale coûte peu aux personnes travaillant en tant que gardiennes encadrées, la cotisation personnelle qu'elles doivent payer à l'ONSS correspond à environ 5 % de l'indemnité de frais qu'elles reçoivent (contre 13,07 % pour les travailleurs salariés).

La Direction de l'égalité a mené en 2002 et 2003 (durée : quinze mois) un projet en cofinancement européen intitulé « **Pères actifs** ». Ce projet avait pour objectif principal de sensibiliser les hommes et les partenaires sociaux aux congés spécifiques aux hommes dans le cadre de l'articulation vie professionnelle et vie privée comme recommandé par la résolution du Conseil de l'Union européenne de juin 2000, à l'initiative de la présidence portugaise. En Belgique, le travail d'information et de sensibilisation s'est focalisé sur le congé parental et le congé de paternité. Une brochure a été produite à 300 000 exemplaires dont 75 % ont été distribués par le canal des entreprises, des communes, des maternités, le l'ONE, de Kind en Gezin, de la Ligue des Familles, etc...) La diffusion des brochures sera poursuivie en 2004.

Une animation théâtrale a également été élaborée à l'intention des syndicats, des entreprises et du secteur public. Elle a fait l'objet de 15 représentations (au moins une dans chaque province) et a permis ainsi de toucher un millier d'intermédiaires

ayant un rôle d'information et de sensibilisation auprès du public cible. Cette animation est à présent disponible sur bande vidéo en français et en néerlandais.

Un montant de 40 000 EUR du programme égalité du budget fédéral de 2002 a été affecté au projet et le subside européen s'est élevé à 160 000 EUR pour le volet belge du projet.

Participation et prise de décisions (G)

Objectif stratégique G1 : *Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions.*

Le 21 février 2002, le Parlement a adopté la révision du titre II de la Constitution, introduisant une disposition relative au droit des femmes et des hommes à l'égalité et favorisant leur égal accès aux mandats électifs et public (M.B. du 26-02-2002). La Constitution belge garantit dorénavant explicitement le principe de l'égalité des femmes et des hommes, ouvrant ainsi la voie à des actions en cas de discrimination avérée et légitimant la politique d'actions positives.

La modification de l'article 10 et l'insertion d'un article 11bis dans la Constitution ont notamment rendu possible l'adoption de plusieurs projets de loi qui renforcent le dispositif prévu dans la loi du 24 mai 1994 visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections :

- **La loi du 17 juin 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidats aux élections du Parlement européen** (M.B., du 28-08-2002).
- **La loi du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections des Chambres législatives fédérales et du Conseil de la Communauté germanophone** (M.B., du 28-08-2002).
- **La loi spéciale du 18 juillet 2002 assurant une présence égale des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections du Conseil régional wallon, du Conseil flamand et du Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale** (M.B., du 13-09-2002).

Ces trois lois instaurent une **double parité sur les listes électorales** en prévoyant que sur chaque liste électorale, l'écart entre le nombre de candidats de chaque sexe ne puisse être supérieur à un et que les deux premiers candidats de chaque liste doivent être de sexe différent.

Une disposition transitoire précise cependant que lors du premier renouvellement complet de chaque assemblée après l'entrée en vigueur de la loi, les trois premiers candidats de chacune des listes ne peuvent être du même sexe.

Les élections législatives du 18 mai 2003 ont été les premières élections au cours desquelles l'ensemble des listes électorales étaient composées paritairement d'hommes et de femmes. En janvier 2004, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié une **brochure (1 500 exemplaires dans chaque langue pour un montant de 3 710 EUR ?)** qui montre

que la combinaison, au sein d'un système électoral proportionnel, de la loi sur la parité et de l'élargissement des circonscriptions électorales a débouché sur une augmentation remarquable du pourcentage de femmes élues. Alors qu'en 1999, les femmes avaient obtenu 29 des 150 sièges de la Chambre des Représentants, en 2003 les femmes ont obtenu 52 sièges sur les 150 à pourvoir, ce qui représente 34,6 % des sièges. En passant de 19,3 % à 34,6 % d'élues, la progression de la présence des femmes à la Chambre des représentants entre les élections législatives de 1999 et celles de 2003 a donc été de 79,3 %.

Au début du mois de mai 2003, le Parlement a adopté un texte de **loi modifiant la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée des hommes et des femmes dans les organes possédant une compétence d'avis.**

La loi du 3 mai 2003 (*M.B.*, du 12-06-2003) prévoit notamment :

- l'établissement d'une liste limitative des organes entrant dans le champ d'application de la loi, dans le but de faciliter son contrôle et son exécution. La mise à jour automatique de cette liste se fera via une procédure d'inscription obligatoire de tous les organes qui ont parmi leurs compétences celle de donner des avis.
- la mise en place d'une commission ayant pour objet de donner des avis en ce qui concerne la promotion de la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis. Cette commission aura, par ailleurs, la mission de se prononcer sur l'établissement et l'évolution de la liste, ainsi que sur les demandes de dérogation et d'exclusion du champ.
- la définition plus stricte de la portée du quota qui s'appliquera distinctement aux membres effectifs, aux membres suppléants et à chaque subdivision structurelle de l'organe consultatif.
- la possibilité de modifier le quota par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres afin d'améliorer la présence équilibrée des hommes et des femmes au sein des organes d'avis.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes travaille actuellement à l'établissement de la liste limitative des organes entrant dans le champ d'application de la loi, ainsi qu'à la mise en place de la commission ad hoc prévue par la loi.

Comme annoncé dans le rapport relatif à l'année 2001, en octobre 2001, la Ministre avait saisi le Conseil National du Travail afin qu'il lui soumette des pistes visant à améliorer la **présence des femmes à la concertation et à la négociation collective.** Dans son avis n° 1 407 du 12 juin 2002, le Conseil National du Travail a attiré l'attention des commissions paritaires sur l'objectif à atteindre d'une présence équilibrée des femmes en leur sein et a indiqué qu'il procéderait, dans un délai de deux ans, à un examen des efforts fournis au sein des commissions paritaires. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes analysera avec soin les résultats obtenus. Au cours de l'été 2002, la Direction de l'égalité des chances a publié et diffusé **une brochure d'analyse des résultats des élections sociales de mai 2000 intitulée « Les femmes et la concertation sociale au sein des entreprises, analyse sous l'angle du genre des élections sociales de mai 2000 ».** (soit 5 000 exemplaires en Français et en Néerlandais pour un budget de 14 166,50 EUR à charge du programme égalité entre hommes et femmes).

Objectif stratégique G2 : Donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités.

Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position de la femme (H)

Objectif stratégique H1 : Créer et renforcer les mécanismes nationaux et autres organes gouvernementaux.

La loi du 16 décembre 2002, publiée au Moniteur belge du 31 décembre 2002 a **créé l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.**

Celui-ci a pour objet de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basées sur le sexe et d'élaborer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension de genre.

Il reprend les compétences dévolues à la Direction de l'égalité des chances du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale dont il a accueilli le personnel par transfert au 1^{er} juin 2003.

L'Institut est doté du statut d'organisme public de catégorie B.

L'Institut est habilité à :

1. faire, développer, soutenir et coordonner les études et recherches en matière de genre et d'égalité des femmes et des hommes et évaluer l'impact en terme de genre des politiques, programmes et mesures mis en œuvre;
2. adresser des recommandations aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration des lois et réglementations;
3. adresser des recommandations aux pouvoirs publics et aux personnes et institutions privées sur la base des résultats des études et des recherches visées au 1;
4. organiser le soutien aux associations actives en matière d'égalité des femmes et des hommes ou les projets ayant pour finalité la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes;
5. aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations. Cette aide permet à son/sa bénéficiaire d'obtenir des informations des conseils sur les moyens de faire valoir ses droits;
6. agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application des lois pénales et des autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes;
7. produire et fournir toute information, documentation, et archives utiles dans le cadre de son objet;
8. recueillir et publier, sans possibilité d'identification des parties en cause, les données statistiques et les décisions juridictionnelles utiles à l'évaluation des lois et réglementations relatives à l'égalité des femmes et des hommes;
9. demander à l'autorité compétente lorsque l'Institut invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'un traitement discriminatoire, tel que visé dans les lois

et réglementations relatives à l'égalité des femmes et des hommes, de s'informer et de tenir informé celui-ci des résultats de l'analyse des faits dont il est question. L'autorité informe l'Institut de manière motivée des suites qui y sont réservées;

10. élaborer une structure de réseau avec les différents acteurs dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes.

Il dispose de deux organes de gestion :

- un conseil d'administration dont les membres ont été nommés par arrêté royal du 24 mars 2003 (M.B. du 31 mars 2003);
- une direction dont la procédure de sélection a été lancée par publication émanant du Bureau de Sélection de l'administration fédérale au moniteur belge du 8 avril 2003.

L'Institut sera également chargé de la préparation et de l'application des décisions du gouvernement et du suivi des politiques européennes et internationales, en matière d'égalité des femmes et des hommes. Il exercera ces missions sous l'autorité du/de la ministre chargée de la politique des femmes et des hommes, mais celle-ci/celui-ci ne pourra donner que des injonctions positives à l'Institut. Les ministres et secrétaires d'Etat compétents mettront à la disposition de l'Institut, à sa demande, les informations nécessaires à l'accomplissement de ses missions. L'Institut pourra demander l'avis des Communautés, des Régions, des autorités provinciales et locales ainsi que de tout autre organisme public, si cela s'avère utile à l'exécution de sa mission.

A partir de l'année 2004, l'Institut disposera d'une dotation budgétaire spécifique inscrite au budget du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. La dotation portée au budget initial 2004 dudit SPF est de 4 158 000 EUR.

De plus, l'Institut bénéficie d'un subside de la Loterie nationale. Ce dernier s'est élevé à près de 75 000 EUR en 2002 et à 100 000 EUR en 2003.

L'année 2003 doit être considérée comme une année de transition. En effet, si la loi a été votée fin 2002, le personnel n'a été transféré qu'en juin 2003 et un budget spécifique n'existe qu'à partir de 2004 (les sommes promises par la Loterie nationale n'ont, elles aussi, été partiellement liquidées que fin décembre 2003 et début 2004). Enfin, la procédure de nomination de la direction n'était pas terminée fin 2003.

La Ministre veille également à **soutenir le monde associatif** en tant que relais de la société civile. Quatre organisations bénéficient du soutien financier structurel de l'Etat fédéral.

L'asbl Amazone dont les missions principales sont la création de conditions permettant un fonctionnement effectif et efficace des organisations et groupements de femmes qui le demandent ; l'organisation d'un centre de rencontres pour les associations de femmes et la mise en valeur du mouvement féminin ; l'organisation et le soutien d'initiatives de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Elle a disposé pour fonctionner en 2002 et 2003 de différents subsides de l'Etat fédéral à savoir :

- 436 000 EUR et 450 000 EUR pour les dépenses en personnel
- 139 000 EUR et 140 000 EUR pour l'équipement et le fonctionnement

- 248 000 EUR et 260 000 EUR prélevés sur le programme fédéral égalité géré par la Direction de l'égalité des chances du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale pour la location des bâtiments en 2002 et 2003.

L'asbl Sophia a pour objet de « promouvoir l'égalité entre hommes et femmes en diffusant de l'information sur les études, recherches et enseignements féministes et sur les femmes en Belgique en faisant progresser la réflexion et le débat et ce, par tous les moyens qu'elle jugera nécessaires ».

Elle dispose d'un subside de l'Etat fédéral de 64 452,32 EUR devant couvrir les frais de personnel et de fonctionnement.

Afin de leur permettre de jouer pleinement leur rôle de coordination d'associations de femmes dans la mise en œuvre de la plate-forme d'action de Pékin, **le CFFB et le NVR** disposent chacune depuis 2001 d'un subside structurel annuel de 30 000 EUR. Le budget de l'égalité des chances comprend également un article budgétaire dédié à la **subvention de projets ponctuels d'associations** et dont l'objectif est de stimuler et de promouvoir l'émancipation sociale de la femme. En 2002 et 2003, ce budget a atteint respectivement 188 000 et 191 000 EUR.

Objectif stratégique H2 : Intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans l'élaboration des dispositions législatives, des politiques et des programmes et projets d'intérêt général.

Tout en poursuivant la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur de l'égalité des femmes et des hommes, la Ministre a cherché à développer l'approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes (**« gender mainstreaming »**), en collaboration avec ses collègues du gouvernement.

Chaque Ministre avait désigné formellement une personne de son cabinet et de son administration afin de suivre l'évolution du projet.

Pour aider le gouvernement à respecter ces engagements, une cellule « mainstreaming » composée d'expertes universitaires avait été constituée par la Ministre en charge de la politique d'égalité des chances. Organisée et coordonnée par l'ancienne Direction de l'égalité des chances du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale dont le personnel a été repris par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, cette cellule a tout d'abord octroyé une formation préalable au "gender mainstreaming" à toutes les personnes concernées par le projet. Elle a ensuite accompagné chacun des départements dans la mise en œuvre de leur objectifs stratégiques, en se répartissant l'accompagnement des départements en fonction de leur domaine d'expertise. Les objectifs ont été redéfinis et recentrés en sous-objectifs plus opérationnels à partir d'une méthodologie en 8 étapes, contenant des checklists (questions-clés pour la clarification de l'objectif défini, questions-clés pour la définition de résultats intermédiaires, plan opérationnel pour la réalisation de résultats intermédiaires, etc.) et développée par l'équipe universitaire. Cette équipe universitaire était composée de la KUL, de l'UIA, de l'ULB, de l'UCL, de l'ULG et de la VUB. (coût de 147 004,81 EUR à charge du programme égalité de 2002)

Ce projet pilote, lancé en janvier 2001, s'est poursuivi en 2002 en y intégrant, suite à la décision du Conseil des Ministres du

8 mars 2002, un projet-pilote en matière de « gender budgeting » (coût de 48 289,37 EUR en 2002 et de 33 792,00 EUR en 2003 à charge du programme égalité), composante essentielle du « gender mainstreaming ». Ce projet pilote de recherche action s'est déroulé de juin à décembre 2002. Il a été mené par une équipe universitaire (EgiD/Ulg, IOB/UA).

Pour rappel, Le « gender budgeting » (analyse budgétaire en termes de genre et d'égalité) s'attaque au problème de l'inégalité femmes-hommes en proposant une analyse des dépenses publiques, des produits des impôts, des autres rentrées financières et des budgets sous l'angle du genre donc des conséquences et des incidences sur les inégalités entre les femmes et les hommes, entre les filles et les garçons. L'objectif de cette analyse est d'identifier dans les processus de décisions budgétaires, les décisions et choix qui renforcent ou réduisent ces inégalités.

Cet outil s'inscrit donc dans le prolongement du « gender mainstreaming ». La façon de réfléchir est la même, la seule différence est l'attention portée sur la répartition des moyens financiers donc des ressources comme facteur d'inégalité ou au contraire, d'égalité.

Dans la mesure où le « gender budgeting » vise à prendre en compte, dans les processus de décisions budgétaires, les réalités socio-économiques des femmes et des hommes et leurs évolutions, il s'inscrit totalement dans le souci d'efficacité et d'efficacités des politiques publiques.

L'objectif du projet, dans sa première phase, était de tester un (ou des) outil(s) méthodologique(s) de « gender budgeting », d'identifier les conditions et modalités de transférabilité au budget fédéral belge; d'identifier les données nécessaires à la réalisation d'une analyse des budgets sous l'angle du genre et des moyens à mobiliser pour collecter ces données; de préciser les modalités de mise en œuvre : étapes mais aussi obstacles et freins à surmonter; d'identifier les modalités et conditions de succès d'une généralisation de mise en œuvre de tels outils. Une formation d'une journée et demi a tout d'abord été octroyée aux différents acteurs de terrain. Dans un second temps, l'équipe universitaire a rencontré les responsables dans chacun des départements afin de mettre en évidence ce qui existe en termes de données différenciées par rapport aux publics-cibles de lignes budgétaires, d'impact des orientations budgétaires selon les sexes, de ce qui pourrait être réalisé ou ce qui pose problème, etc. (selon une grille d'analyse précise). Durant cette première phase, deux départements ont approfondi le travail. La Direction générale de la coopération internationale a bénéficié d'une analyse de la politique belge en matière de coopération au développement sous l'angle de la pertinence des choix budgétaires posés en regard de l'objectif d'égalité H-F.

Le Ministère des finances a quant à lui réalisé une analyse par rapport à la réforme de l'impôt des personnes physiques.

Ce travail s'est poursuivi au cours de la deuxième phase et un comité d'experts pour les discriminations hommes-femmes a réalisé un inventaire des dispositions de l'impôt des personnes physiques susceptibles d'affecter le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

A la suite de ces six mois de travail, le rapport a mis en évi-

dence l'étendue et la complexité de la notion de « gender budgeting ». Des pistes d'action avaient été lancées mais le délai disponible pour réaliser ce projet était trop court pour la tâche à accomplir. La convention a donc été prolongée de janvier à avril 2003 pour approfondir le thème et terminer les actions entreprises.

Les objectifs de cette deuxième convention étaient de :

- Réaliser un dépliant de sensibilisation au gender budgeting;
- Améliorer la connaissance de quelques expériences étrangères pour comprendre comment dans ces pays, les acteurs avaient opérationnalisé cette notion;
- Etudier plus en détail quelques lignes budgétaires des SPF qui se sont montrés intéressés par le projet;
- Remettre des propositions sur les moyens à mettre en œuvre pour intégrer cette grille d'analyse dans les projets et actions gérés par la fonction publique fédérale.

A l'issue du projet, un rapport de synthèse a été réalisé pour diffusion reprenant les éléments principaux des deux rapports d'activités de la recherche. Ces deux instruments ont été diffusés lors de la matinée d'étude du 24 novembre 2003 qui a réuni une soixantaine de personnes d'horizons différents (fonctionnaires des finances, du budget, spécialistes des questions d'égalité, monde associatif, chercheurs, etc.). Les documents ont été diffusés aux personnes intéressées et devront encore faire l'objet d'une diffusion plus large en 2004.

Avec la mise en place de la cellule « mainstreaming » et le projet "gender budgeting", l'information et la sensibilisation ont progressé et quelques actions concrètes qui en sont issues ont déjà été reprises dans les rapports à fournir aux chambres fédérales sur base de la loi du 6 mars 1996 pour l'exercice 2001, d'autres sont incluses dans les contributions des différents membres du gouvernement au présent rapport.

La mise en place d'une stratégie de « gender mainstreaming » en ce inclus le "gender budgeting" constitue toutefois un processus à long terme qui comporte de nombreux moments de sensibilisation et d'apprentissage.

Si les résultats tangibles en terme d'impact sur la vie des hommes et des femmes dans l'ensemble de la société belge sont encore assez modestes, un changement de mentalité a été amorcé au sein de l'autorité fédérale et de petits pas ont été accomplis dans de nombreux départements en faveur d'une promotion de l'égalité des femmes et des hommes.

Lors de l'évaluation du projet de « gender mainstreaming », réalisée début 2003, les recommandations des expertes portaient principalement sur l'institutionnalisation de ce processus qui nécessite un travail sur le long terme et des objectifs clairs, sur la poursuite de l'information et de la sensibilisation à la question de l'égalité des femmes et des hommes, en particulier de la haute hiérarchie administrative et du politique, en articulant l'objectif d'égalité aux réalités organisationnelles de la fonction publique et sur le rôle d'expertise et d'accompagnement nécessaire que devrait jouer l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Pour ce qui concerne l'évaluation du projet « gender budgeting », il paraît tout d'abord essentiel d'affirmer et de réaffirmer la pertinence et l'importance de l'objectif d'égalité entre les sexes et la nécessité d'évaluation des politiques

publiques et d'un processus d'élaboration de ces politiques qui tiennent en compte la réduction des inégalités.

Il faut également continuer à expliquer et à documenter les inégalités qui subsistent entre les femmes et les hommes.

Sur ce point, il paraît essentiel de faire comprendre que ces inégalités ne peuvent se réduire à une sous-représentation statistique, ce qui est en jeu ce sont des rapports de pouvoir et de hiérarchie qui entraînent notamment des situations de précarité, de dévalorisation et d'exclusion.

Il faut également insister sur le fait que les mesures correctrices sont importantes car elles visent à corriger des inégalités passées mais aussi qu'une saine gestion suppose de les éviter et donc d'agir de manière préventive, ce qui constitue le sens premier de l'approche intégrée selon les sexes (« gender mainstreaming »).

La durée initiale du projet (de juin à décembre 2002) ne permettait pas à l'équipe de recherche de développer les instruments d'information et de sensibilisation indispensables à la pérennité du travail dans les administrations, même si des pistes de travail étaient prometteuses. A l'issue de la prolongation, le second rapport rappelle le pourquoi du « gender budgeting », sur quoi, comment et avec qui faire du « gender budgeting ». Les conclusions se penchent ensuite sur les facteurs de succès (adhésion de l'équipe dirigeante – politique et gestionnaires – aux objectifs recherchés; disposer de connaissances qui permettent de comprendre l'effet de genre et notamment des statistiques sexuées mais aussi des données qualitatives permettant de les analyser; disposer de méthodologies simples, réalistes et souples; mettre en place des incitatifs) et les freins et obstacles (adhésion frileuse à l'objectif d'égalité, non prise de conscience des effets potentiels différenciés des politiques publiques, manque de données, de temps, jargon entourant ce thème, le décalage entre les méthodologies proposées et les règles de fonctionnement des structures; non transparence dans le fonctionnement actuel des budgets publics; gestion publique peu basée sur une gestion par les résultats). Elles passent également en revue les accélérateurs possibles et finalement développent des propositions et recommandations pour la mise en œuvre efficace du « gender budgeting » dans la fonction publique fédérale belge.

A l'heure de rédiger ce rapport, des propositions visant l'institutionnalisation du processus de mainstreaming incluant le « gender budgeting » établies sur base de l'expérience engrangée par ces deux projets sont en discussion.

La Ministre a poursuivi la politique de gender mainstreaming initiée à l'échelon local en réorientant la **politique locale d'égalité**. Tout d'abord, elle a décidé de travailler de concert avec les entités fédérées. Jusqu'à présent, le partenariat en matière de politique locale était limité aux provinces. Afin d'impulser une dynamique durable à ce niveau, il a été décidé d'octroyer des moyens spécifiques pour l'égalité des femmes et des hommes sur le terrain local en 2002 et 2003.

Le financement des conventions pour la mise sur pied d'une coordination provinciale s'est poursuivi mais celui-ci est également octroyé par la Communauté flamande, la Communauté française et la Région wallonne. Un accord intervient également entre l'Etat fédéral et la Région de Bruxelles-Capitale. Le financement de la coordination provinciale a été de 194

950,99 EUR en 2002 dont 91 904,33 à charge du programme égalité du budget fédéral. En 2003, ce financement s'est élevé à 247 100 EUR dont 133 740 à charge du programme égalité du budget fédéral.

Le service provincial d'égalité a désormais pour mission de collaborer avec les autorités locales afin de développer des projets de lutte contre les violences physique et sexuelle à l'égard des femmes et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes au niveau local, sur le plan socio-économique, dans la vie sociale et dans l'accès aux lieux de décision. L'idée est que les projets portent davantage sur les services offerts au public, plutôt que sur la politique interne d'égalité des chances. Des comités provinciaux d'accompagnement, composés d'experts des thématiques traitées travaillant au niveau local, sont constitués respectivement pour les deux volets. Ils sont chargés d'accompagner et d'évaluer les projets initialement prévus dans les plans de travail annuels dont le premier a débuté en 2002.

De plus, comme annoncé dans le rapport précédent, le financement de projets pilotes au niveau local au travers d'associations, en partenariat avec les provinces, a été réalisé tant en 2002 qu'en 2003 en collaboration avec les communautés et régions. Le budget consacré au financement de ces projets locaux a atteint 220 920,94 EUR en 2002 dont 118 470,56 à charge du programme égalité du budget fédéral. En 2003, il a atteint 206 813,20 EUR dont 106 446,66 EUR à charge du programme égalité du budget fédéral.

Enfin, la Vice-Première Ministre, Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances, en concertation avec le Ministre des Affaires économiques et de la Recherche scientifique également chargé de la Politique des grandes villes, a offert un soutien spécifique aux villes et communes qui, dans le cadre de la conclusion de l'accord susnommé pour l'année 2002, souhaitent lancer des projets marquants et novateurs pour promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. On a prévu six accords pilote en matière d'égalité des chances se voyant chacun attribuer un budget de 12 480 EUR. Les entités concernées sont Anvers, Gand, La Louvière, Liège, Molenbeek Saint Jean et Saint-Gilles.

Objectif stratégique H3 : *Produire et diffuser des données et des informations ventilées par sexe aux fins d'évaluation et de planification.*

Le 6 mai 2002 s'est tenue une **journée d'étude intitulée : « Rendre les femmes et les Hommes visibles dans les statistiques »**. Cette manifestation avait pour objectif de sensibiliser les 'producteurs' de statistiques à l'importance de construire des statistiques sexuées en valorisant le travail du LUC sur les « gender statistics » en collaboration avec les SSTC et le SPF Emploi, travail et concertation sociale ; en mettant en lumière l'expérience menée dans d'autres Etats européens et au niveau de l'Union européenne et en confrontant 'producteurs' et 'utilisateurs' (chercheurs, par exemple) de statistiques lors d'ateliers thématiques. Plus précisément, le public-cible regroupait les responsables statistiques de l'INS, de la Banque Carrefour de la sécurité sociale et de différents départements

(Finances, Emploi, ONSS, Onem, Affaires sociales, INAMI, Communication et Infrastructure, Intérieur, etc.), membres du Conseil supérieur de statistique, organisation syndicales, FEB, Régions, cellule mainstreaming (au moins groupe « gender budgeting ») et des chercheurs/chercheuses.

Outre l'apport d'expériences étrangères et belge (basée sur le manuel publié en 2001 et intitulé : « Hommes et Femmes à l'aube du 21^{ème} siècle. Un manuel d'utilisation des statistiques sous l'angle du genre », la journée s'est focalisée sur l'échange d'expériences entre producteurs et utilisateurs de statistiques dans les domaines de l'emploi et du travail, des revenus et de la prise de décision aux niveaux politique et public et dans la concertation sociale.

Cette journée a constitué un important outil de sensibilisation à l'importance de produire non seulement des statistiques sexuées mais également des croisements statistiques spécifiques. Plusieurs organismes producteurs de statistiques se sont engagés à mieux intégrer la dimension de genre dans leur travail et le Conseil supérieur des statistiques a été prié par son Ministre de tutelle de rendre un avis sur la manière de prendre en compte la perspective de genre dans le travail de l'Institut national des statistiques. **Le 12 juin 2002, le Conseil supérieur des Statistiques a rendu un avis relatif aux statistiques de genre intitulé : « Analyse statistique de la position de la femme dans la société ».**

Ainsi qu'expliqué au point C3, suite à un important travail de sensibilisation, le **Fonds des Accidents de Travail** veille depuis 2003 à recueillir des données sexuées et s'intéresse aux aspects spécifiques aux femmes en les intégrant dans son travail statistique.

Le projet Diane, projet en cofinancement européen dans le cadre du programme « EQUAL », intégré au programme fédéral belge a pour objectif d'une part la production de données statistiques sexuées sur la création d'entreprise, et plus particulièrement sur la création d'entreprises par les femmes et les femmes inscrites comme travailleuses indépendantes, et d'autre part la création de réseaux en la matière.

Ce projet couvre les exercices 2002, 2003 et 2004.

Pour 2002 et 2003 le projet s'est focalisé sur son premier objectif; à savoir la création de statistiques sexuées.

Le cofinancement par le programme égalité du budget fédéral a porté sur une somme de 100 000 EUR (budget 2002 utilisés en 2002 et 2003).

Ce projet a également permis une prise de conscience de l'importance de la dimension de genre dans le travail des partenaires belges porteurs du projet. Pendant la période concernée le nombre de femmes membres du conseil d'administration de l'Union des Classes moyennes du Hainaut, partenaire au projet, est ainsi passé de une à dix sur un total de quarante mandats.

Droits fondamentaux des femmes (I)

Objectif stratégique I1 : *Promouvoir et protéger les droits fondamentaux des femmes par la pleine application de tous les instruments relatifs aux droits de l'Homme, en particulier de la*

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

Le 12 décembre 2002, le Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a organisé une matinée d'étude intitulée : " Les Nations Unies : un atout pour les femmes." Cette matinée avait pour objectif de présenter les structures des Nations unies au service de l'égalité, d'exposer l'influence de cet organisme sur l'égalité au travers de deux exemples; celui des conférences mondiales d'une part, et celui de la convention pour l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes et de son suivi d'autre part, et enfin de terminer par une réflexion sur les droits des femmes dans le cadre du concept des droits humains et par un débat sur le rôle des organisations non gouvernementales à l'appui de l'action de l'Organisation des Nations Unies.

L'organisation de la manifestation a été confiée à la Direction de l'égalité des chances (intégrée depuis à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes) et les frais s'élevant à 3 925 EUR ont été engagés sur le programme égalité de l'exercice 2002 à l'article relatif aux frais de fonctionnement du Conseil de l'Égalité.

Objectif stratégique I2 : *Garantir la non-discrimination et l'égalité devant la loi et dans la pratique.*

Les dispositions suivantes ont adoptées :

- **la loi du 21 février 2002 relative à la modification de la Constitution, Moniteur belge, 26 février 2002** a notamment inséré dans la Constitution un alinéa 3 dans l'article 10, « L'égalité des femmes et des hommes est garantie »;
- **la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel, Moniteur belge, 13 mars 2002** a prévu qu'en ce qui concerne les conditions de travail les travailleurs à temps partiel ne soient pas traités moins favorablement que les travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives;
- **le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi, Moniteur belge, 26 juillet 2002**, par lequel la Communauté flamande abroge le titre V de la loi du 4 août 1978, *relatif à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que l'accès à une profession indépendante, qui avait été abrogé par la loi du 7 mai 1999, sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale*, mais uniquement pour ce qui relève de la compétence du législateur fédéral est entré en vigueur le 1^{er} octobre 2002;
- **la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée, Moniteur belge, 26 juin 2002** a prévu qu'en ce qui concerne les conditions de travail les travailleurs

avec un contrat de travail à durée déterminée ne soient pas traités moins favorablement que les travailleurs à durée indéterminée se trouvant dans une situation comparable au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives;

- **la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Moniteur belge, 22 juin 2002 et son arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Moniteur belge, 18 juillet 2002** ont complété l'arsenal légal belge qui était partiellement inadapté. La loi du 11 juin 2002 s'insère dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et a deux objectifs principaux : la prévention et la protection des travailleurs à l'égard de tels actes (elle s'accompagne de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Moniteur belge, 18 juillet 2002);
- **la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Moniteur belge, 31 décembre 2002** a créé l'Institut qui a reçu des compétences très générales pour lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes dans les matières qui relèvent du législateur fédéral. En outre, l'Institut est habilité à agir en justice;
- **la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Moniteur belge, 17 mars 2003** ; a pour objet la lutte contre toute forme de discrimination, que ce soit en raison du sexe d'une prétendue race, de la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique. Excepté en matière de discriminations fondées sur le sexe (pour lesquelles il faut se reporter à la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement), cette loi s'applique en matière d'emploi.

Objectif stratégique I3 : Diffuser des notions élémentaires de droit.

- Créé par la loi du 16 décembre 2002, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a pour objet « de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe et d'élaborer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension du genre ».
- Il est habilité, notamment, à produire toute information utile à la poursuite de son objet. C'est pourquoi l'Institut poursuit la publication de la "Documentation de base" en matière d'égalité des femmes et des hommes qui reprend le droit communautaire européen et les références aux décisions jurisprudentielles européennes, le droit belge et un résumé des décisions jurisprudentielles belges, des données bibliographiques et la référence des publications importantes dans le domaine. Dès qu'un site internet propre à l'Institut sera créé, cet outil sera diffusé via le net.
- D'autre part, la mise à jour du « code de l'égalité » a également été relancée. La Ministre alors en charge de l'égalité des chances a pris l'initiative d'établir une codification des principales règles légales en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes. Outre la législation belge, ce code mentionne également les législations européenne et internationale. On y retrouve une sélection de textes dans les domaines les plus importants touchés par la problématique de l'égalité des chances, à savoir le marché du travail, la sécurité sociale, la prise de décision et la violence. Ce code dépasse la problématique de l'égalité des chances, car sont repris, en plus des règles qui garantissent ou favorisent l'égalité des chances, des règles qui touchent majoritairement les femmes. Ce code comprend également une liste de la jurisprudence européenne et belge en la matière ainsi qu'une énumération des principales publications en matière d'égalité. ■

Rapport du Ministre à la Coopération au Développement sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en 1995

Marc VERWILGHEN

(Années 2002-2003)

Introduction

La loi relative à la coopération internationale du 25 mai 1999 a donné force légale au principe d'égalité des droits et des chances entre hommes et femmes.

Conformément aux dispositions de cette loi, une Note stratégique « **Egalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes** » (et un plan d'action pour sa mise en œuvre) a été rédigée et transmise au parlement fédéral en 2002. Dans sa note de politique générale présentée au parlement fédéral le 23 octobre 2003, le Ministre de la Coopération au Développement a réaffirmé le **caractère prioritaire du genre** comme thème transversal et sa volonté de poursuivre la mise en œuvre de la stratégie de 2002. Toutes les actions qui sont décrites dans ce rapport s'insèrent dans la stratégie de 2002. Il nous semble donc utile d'en énoncer ci-dessous les grands principes.

L'objectif de la stratégie de 2002 est de **soutenir les efforts déployés par nos partenaires, visant à l'égalité des droits et des chances des hommes et des femmes**, à travers tous nos canaux de coopération, à la fois par :

- l'**intégration** de la dimension **du genre** dans toutes les politiques, programmes et projets de façon transversale (quel que soit le secteur concerné) et longitudinale (à toutes les étapes du cycle de projet) -c'est une approche progressive et **à long terme-**,
- et par la réalisation d'**« actions positives »** visant expressément une partie désavantagée de la population afin d'établir

une discrimination positive à leur égard -ce sont des mesures temporaires-.

Ces deux approches sont complémentaires et se renforcent mutuellement.

La stratégie comporte **trois axes d'intervention** :

1. Appui aux efforts des pays partenaires¹ dans le domaine du genre.
2. Appui aux efforts des organisations internationales et acteurs de la coopération non gouvernementale dans le domaine du genre.
3. Renforcement des capacités institutionnelles de la Direction Générale de la Coopération au Développement (DGCD) et de la Coopération Technique Belge (CTB) dans le domaine du genre.

Les deux premiers axes d'intervention et les actions qui ont été prises dans le cadre de leur mise en œuvre sont décrites dans les **mesures politiques externes**, tandis que le troisième axe et les actions se rapportant aux mesures prises au sein de la DGCD et de la CTB sont décrits dans **les mesures politiques internes**.

A noter que, la DGCD ayant adopté une approche d'**intégration budgétaire**, il n'est pas prévu de ligne budgétaire spécifique pour le genre. Par contre, un budget est réservé chaque année pour le fonctionnement et les activités de la Commission femmes et développement, dont la DGCD assure le secrétariat.

¹ En 2003, suite à une décision du Conseil des Ministres, le nombre de pays partenaires est passé de 25 à 18.

Dans le cadre de l'initiative interdépartementale du « **gender sensitive budgeting** », une analyse de la politique, de la stratégie et du budget de la Coopération au Développement a été effectuée par une experte de l'Université d'Anvers². Sur la base des résultats obtenus, le rapport émet une série de recommandations visant à augmenter la part du budget de la DGCD qui est sensible au genre. Ces recommandations ont orienté les priorités de la nouvelle note politique « genre » (2004) du Ministre de la coopération au développement.

Le mandat de la Coopération belge s'inscrit dans une vision de lutte contre la pauvreté en vue d'un développement durable. Dans cette optique, elle a une approche holistique de la pauvreté. En effet, comme le rappelle le Comité d'Aide au Développement (CAD) de l'OCDE³, la **pauvreté est pluridimensionnelle**. Elle traduit l'impossibilité d'accéder à des conditions de vie adéquates et recouvre les domaines essentiels dans lesquels hommes et femmes connaissent des privations. Les dif-

férentes dimensions de la pauvreté renvoient à des aspects distincts des capacités des hommes et des femmes : capacités économiques, humaines, politiques, socioculturelles et défensives. La prise en compte de la problématique homme-femme est prioritaire pour la réduction de la pauvreté dans toutes ses dimensions.

Cette approche a pour conséquence que les programmes et projets que nous soutenons comportent souvent plusieurs volets et domaines d'action. Il n'est dès lors pas toujours aisé de les classer dans tel ou tel domaine d'action de Pékin.

Nous avons donc choisi de ne présenter dans ce rapport, par domaine d'action, que quelques **exemples concrets d'évolutions et d'actions** opérées en 2002 et 2003 (et ayant, rappelons-le, des implications parallèles dans plusieurs de ces domaines). Nous n'avons pas cherché à être exhaustifs, d'autant que la collecte des informations provenant du terrain demeure difficile, mais plutôt à décrire une **tendance qualitative**.

Actions menées dans les 12 domaines de la plate-forme d'action de Pékin

Mesures politiques externes

Appui aux efforts des pays partenaires⁴ dans le domaine du genre

Les inégalités entre hommes et femmes sont présentes dans toutes les régions du monde. Cependant la nature, les caractéristiques et l'intensité de ces inégalités varient d'un pays à l'autre. Les interventions doivent dès lors répondre aux contextes spécifiques de ces pays et appuyer les cadres stratégiques et instruments de planification en préparation ou déjà mis en place dans un but d'appropriation locale (ownership) et de durabilité, en consultation avec la société civile.

Il s'agit d'un processus que tous les donateurs se sont engagés à soutenir conjointement en vue d'augmenter l'efficacité de leur aide.

Au niveau **macro**, la Coopération belge, avec d'autres bailleurs, évolue vers de nouvelles modalités d'aide comprenant principalement : l'aide budgétaire générale, l'aide sectorielle (aide budgétaire ciblée sur un secteur), l'approche sectorielle (utilisation de différents instruments d'aide en appui à une politique sectorielle) et l'aide programme (soutien à un programme au sein d'un secteur). Le grand défi qui se pose actuellement est l'intégration de la dimension du

genre dans ces nouvelles formes d'aide, en collaboration avec les autres bailleurs.

Au niveau **méso**, la coopération belge soutient et renforce les capacités des acteurs de la **société civile** des pays partenaires (organisations de femmes, parlementaires, universités) et leurs **réseaux**, qui sont actifs dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes pour qu'ils puissent influencer la définition des priorités nationales et participer au suivi de l'intégration du genre dans les programmes et budgets nationaux.

Au niveau **micro**, la Coopération belge soutient le renforcement des capacités des **groupements et associations de femmes** dans les communautés locales.

Dans la mesure du possible, la coopération belge s'insère dans des mécanismes de **coordination** et des partenariats stratégiques dans le domaine du genre avec les autres bailleurs - organisations internationales, UE, autres pays donateurs bilatéraux et ONG- afin de contribuer ensemble et de façon harmonisée aux efforts des pays partenaires en matière de lutte contre la pauvreté et d'égalité entre hommes et femmes.

La coopération belge intègre le genre dans les **dialogues politiques** (Commissions mixtes), dans la programmation et en collaboration avec la CTB poursuit ses efforts d'intégration du genre, de façon longitudinale, pendant tout le cycle d'intervention : de l'identification à l'évaluation.

² Voir section : « Résultats de ces initiatives »

³ Les Lignes Directrices du CAD : La réduction de la pauvreté, 2001.

⁴ En 2003, suite à une décision du Conseil des Ministres, le nombre de pays partenaires est passé de 25 à 18.

Dans le cadre des activités de **programmation**, la Coopération belge veille à :

- L'intégration des questions de genre dans les secteurs prioritaires d'intervention dans le pays;
- La sélection dans chaque pays partenaire d'un **programme d'envergure** dont l'objectif principal est l'égalité entre hommes et femmes, conformément à l'engagement pris par la DGCD dans le cadre du suivi de la Conférence de Beijing au niveau du gouvernement fédéral.

Au niveau des **interventions** de coopération bilatérale directe, une attention est portée par la Coopération Technique Belge (CTB)⁵ aux questions d'égalité entre femmes et hommes pendant tout le cycle de projet/programme : analyse des contraintes et opportunités spécifiques, identification des besoins pratiques et stratégiques, détermination des objectifs, choix des stratégies, des méthodes de consultation, des moyens, formulation d'indicateurs de suivi et de contrôle.

La **pertinence** des interventions est appréciée à l'aide des critères du « Gender Equality Marker » du CAD⁶.

Appui aux efforts des organisations internationales et acteurs de la coopération non gouvernementale dans le domaine du genre

Une grande proportion de l'aide publique belge transite par l'intermédiaire d'organisations internationales et non gouvernementales.

La Coopération belge poursuit une **stratégie multilatérale active**, sélectionnant comme organisations partenaires celles dont le mandat et les activités correspondent à ses propres priorités et qui font preuve de performance. Le **genre** est ainsi utilisé comme un des **critères de sélection et d'appréciation** de ces organisations. Par ailleurs, la Coopération belge appuie, notamment par le biais de contributions ciblées, des programmes et approches dans le domaine du genre pour lesquels certaines organisations ont un avantage comparatif.

La Coopération belge utilise également le genre comme critère d'appréciation des stratégies et plans annuels des acteurs indirects, tels que les organisations non gouvernementales

Quelques points marquants en 2002 et 2003

- Dans le but de mieux connaître les contextes spécifiques des pays partenaires, des analyses de genre, incluant des indicateurs sexospécifiques (basés sur ceux des Objectifs de Développement du Millénaire (ODM) ont été préparées pour plusieurs pays partenaires (Bolivie, Vietnam, Niger, Sénégal, Equateur) et non-partenaires, tels que l'Afghanistan;
- Des fiches techniques rassemblant les données statistiques existantes concernant les femmes et les hommes dans les pays partenaires ont été élaborées et diffusées par la CTB;

- Dans nos relations avec les pays et organisations partenaires, l'égalité hommes-femmes, en tant que thème prioritaire, est toujours présente, lors des dialogues politiques, dans les procès verbaux des Commissions mixtes et dans les Programmes Indicatifs de Coopération;
- Des programmes d'envergure spécifiques visant à lutter contre les discriminations envers les femmes ou à renforcer leur autonomie sont mis en œuvre dans plusieurs pays partenaires : c'est le cas notamment au Niger, au Maroc, en Algérie, au Vietnam, au Pérou, en Equateur, en Bolivie, en Tanzanie, en Afrique du Sud mais également dans des pays non-partenaires, tels que l'Afghanistan, le Burkina Faso, l'Ethiopie, le Kenya, etc;
- La Coopération belge appuie spécifiquement les organisations internationales qui jouent un rôle normatif dans le domaine du genre (par ex. : UNIFEM⁷) et renforce son partenariat avec celles qui soutiennent activement l'intégration du genre dans leurs programmes (par ex. : FNUAP⁸, UNICEF⁹, PNUD¹⁰, ONUSIDA, etc.);
- Les organisations locales de femmes et leurs réseaux sont renforcés par divers canaux : via la ligne budgétaire « appui direct aux ONG locales »; via les actions du Fonds belge de Survie; via le financement de projets d'organisations internationales (par ex. le projet DIMITRA¹¹ de la FAO), via la ligne budgétaire « Prévention des conflits ».

Femmes et pauvreté (A)

Objectif stratégique A3 : Ouvrir l'accès à l'épargne et aux mécanismes et institutions de crédit.

Au Niger, le projet « Augmentation des revenus monétaires des femmes dans la région de Dosso » qui a démarré en 2003, vise à l'amélioration des revenus des femmes en milieu villageois par la promotion des activités génératrices de revenu. Son objectif est de renforcer la position socio-économique des femmes de Dosso en augmentant leurs moyens financiers. Cet objectif sera réalisé en allégeant les tâches des femmes, en leur assurant l'accès à des moyens financiers (micro-crédit) et surtout en assurant leur "empowerment" à travers leur organisation, leur formation, mais aussi la sensibilisation de leur entourage. L'augmentation des revenus des femmes et de leurs capacités organisationnelles leur permettra notamment de mieux participer à la prise en charge des problèmes liés à la santé des membres de leur famille.

5 La Coopération technique belge est l'agence d'exécution des interventions bilatérales directes.

6 Le « Gender Equality Marker » classe les projets/programmes en 3 catégories : ceux basés sur le thème « égalité des chances » (code 2), ceux en partie concernés (code 1) et ceux peu ou pas concernés par le thème (code 0).

7 United Nations Development Fund for Woman : Organe autonome associé au PNUD

8 Fonds des Nations Unies pour la Population

9 The United Nations Children's Fund

10 Programme des Nations Unies pour le développement

11 Le projet DIMITRA est un projet d'information et de communication dont le but est de valoriser les contributions des femmes rurales à la sécurité alimentaire et au développement durable.

Egalement au Niger, le projet « *Appui à la sélection, à la promotion de la chèvre rousse de Maradi* » a comme objectif l'amélioration des revenus des femmes en milieu villageois et leur « *empowerment* ». La chèvre rousse de Maradi est particulièrement appréciée pour sa production laitière, la qualité de sa viande et la qualité de sa peau (utilisée dans la maroquinerie de luxe). Ce sont essentiellement les femmes qui s'occupent de l'élevage de cette race de chèvre.

La première phase du projet, s'est terminée en mars 2002 et a permis de tester avec succès la diffusion du progrès génétique en milieu rural. Dans le cadre de la seconde phase, l'accent est mis sur l'aspect « diffusion », qui devra toucher une large couche d'éleveuses et provoquer une amélioration sensible de la productivité des animaux. L'originalité de cette deuxième phase réside dans une participation étroite des éleveuses au programme de sélection et de diffusion de géniteurs de qualité et dans un soutien plus actif à leur formation aux techniques d'élevage amélioré (abri pour les animaux, alimentation, soins vétérinaires), à l'organisation de leurs associations et à la gestion de l'épargne-crédit.

En 2003, le Fonds de survie a approuvé la poursuite de l'appui de la Belgique à la « Kenya Women Finance Trust » (KWFT) du Kenya. La KWFT est une institution de microfinance présente sur une large partie du territoire du Kenya et a pour public cible les femmes en milieu rural. L'appui de la Belgique a été renouvelé dans la mesure où le professionnalisme de la gestion et les performances institutionnelles et financières de cette institution qui se renforcent d'année en année, ont été jugés suffisants pour envisager de soutenir le programme d'extension pour la période 2003-2006.

La clientèle de la KWFT s'élevait en fin 2001 à 35 000 membres. Ce programme d'extension devrait permettre à la KWFT d'atteindre un public féminin de quelque 60 000 **clientes en 2006. Essentiellement des femmes aux revenus faibles en milieu rural.**

Au **Vietnam**, le projet « *Strengthening of the Institutional Capacity of the Vietnam Women's Union related to the Management of savings and credit programs for Rural Poor Women, Phase 2* » est mené en partenariat avec l'*Union des Femmes du Vietnam* en vue de renforcer ses capacités institutionnelles à développer des programmes de crédit et d'épargne, dans le but d'augmenter la qualité de vie des pauvres, essentiellement en zone rurale. La deuxième phase de ce projet (2000-2005) est en cours. Compte tenu de ses excellents résultats, il a été décidé de l'étendre à un plus grand nombre de provinces.

D'une manière plus générale, de multiples interventions de la coopération belge dans le domaine de l'appui aux institutions de microfinance se développent depuis plusieurs années en Afrique de l'Ouest, de l'Est, Centrale et du Sud, en Asie, et en Amérique latine.

Un **indicateur sexospécifique** des bénéficiaires de ces interventions sera mis en chantier en 2004 afin d'apprécier le poids et l'évolution de la clientèle féminine de ces interventions.

Femmes et enseignement (B)

Objectifs stratégiques :

- B1.** Assurer un accès égal à l'éducation
- B2.** Éliminer l'analphabétisme féminin
- B3.** Améliorer l'accès à la formation professionnelle, à l'enseignement scientifique et technique et à l'éducation permanente
- B4.** Mettre au point des systèmes d'enseignement et de formation non discriminatoires
- B5.** Allouer des ressources adéquates aux réformes du système éducationnel et suivre leur application
- B6.** Promouvoir un processus d'éducation et de formation permanentes à l'intention des filles et des femmes

Dans le domaine de l'éducation, les interventions de la coopération belge répondent à tous les objectifs stratégiques énoncés ci-dessus, cela via différents canaux. La stratégie de la coopération belge en matière d'éducation s'inscrit dans une logique d'achèvement des Objectifs de Développement du Millénaire (ODM)¹² dans le respect de l'*ownership*, voire du *leadership* des pays partenaires et dans le cadre d'un travail conjoint et harmonisé entre les bailleurs de fond.

La coopération belge privilégie, partout où les réalités le permettent, des **approches-programme** qui s'inscrivent à la fois dans la perspective des ODM, dans les stratégies de réduction de la pauvreté et dans les plans sectoriels des pays partenaires. Ces approches sont basées sur le dialogue permanent mené au niveau local entre la communauté des bailleurs et les autorités du pays. Dans le cadre de ce dialogue, l'accent est mis sur l'élaboration de stratégies visant à accroître tant la demande que l'offre en matière d'**éducation des filles**, à augmenter le personnel enseignant féminin et à lever les obstacles sociaux et culturels qui entravent l'accomplissement d'un curriculum scolaire par les filles.

En ce qui concerne ses interventions bilatérales, la Belgique participe activement au processus de la *Fast Track Initiative* dont l'objectif est l'accélération des progrès pour l'achèvement d'une scolarité primaire universelle de qualité sans disparité de genre. Cette initiative met un accent particulier sur la scolarisation des filles, entre autres, par l'introduction d'indicateurs sexo-spécifiques dans le plan d'évaluation des résultats.

Dans l'avenir, la Coopération belge amplifiera sa coopération bilatérale dans le secteur de l'éducation. A ce titre, elle a signé des accords avec le **Mali** et la **Tanzanie** et elle finalise des interventions au **Burkina Faso**, en **Ethiopie** et au **Niger**.

Elle examine les possibilités d'intégrer une aide au secteur de

12 ODM en matière d'éducation : *Permettre à tous d'atteindre un niveau d'éducation primaire* : assurer qu'en 2015, tous les enfants du monde filles et garçons pourront suivre un cursus complet d'enseignement primaire. *Promouvoir l'égalité entre les sexes et l'accroissement des capacités des femmes* : éliminer les inégalités liées au sexe prioritairement et d'ici 2005 dans l'éducation primaire et secondaire, et plus tard, d'ici à 2015, dans tous les niveaux d'enseignement.

l'éducation dans ses programmes indicatifs de coopération au **Mali** et au **Vietnam**. Elle étudie les possibilités d'intervention dans la reconstruction du système éducatif en **RD Congo**.

Au niveau de ses actions multilatérales, la Belgique participera au fonds Catalytique de la *Fast Track Initiative* qui vise à assurer des financements de l'éducation primaire aux pays orphelins de bailleurs.

Par ailleurs, la Belgique intervient également dans le domaine de **l'alphabétisation des adultes** et en particulier des femmes en vue de renforcer leurs capacités et leur pouvoir de décision dans le cadre de projets sectoriels ou multisectoriels, notamment ceux financés par le Fonds Belge de Survie. Alors que les écoles pourvoient à l'éducation formelle des jeunes, l'alphabétisation, quant à elle, cible davantage les adultes. Les deux processus visent à renforcer les capacités des hommes et des femmes pour qu'ils prennent une part active au développement et ce, tant dans le choix des orientations que dans leur mise en œuvre.

A titre d'exemple, au **Niger**, le Fonds Belge de Survie développe dans chacun de ses programmes, un volet « alphabétisation des adultes », qui s'adresse tant aux hommes qu'aux femmes. L'approche de l'alphabétisation diffère en fonction des organisations partenaires du Fonds.

Dans le programme Damagaram, l'ONG AQUADEV utilise « la pédagogie du texte » : dans un premier temps, les candidats et candidates au cours d'alphabétisation parlent de leur vie, de leurs problèmes et de leur vision des solutions. Les éléments de leur discours oral sont transcrits par les moniteurs/monitrices. Ensuite, les personnes apprennent non seulement à lire et à calculer sur base des textes qu'ils ont définis, mais également elles réfléchissent et discutent de ces sujets. Cette méthode a montré qu'elle était un puissant outil d'éducation au développement. Dans le programme de Maradi, l'UNICEF utilise l'alphabétisation non seulement pour apprendre à lire et calculer, mais aussi pour sensibiliser les apprenants à des thèmes tels que le suivi de la croissance et de l'alimentation des enfants, l'hygiène, etc.

Enfin, lors de deux études récentes sur la faisabilité de projets de **formation technique et professionnelle (Burundi, RD Congo)** l'accent a été mis sur la nécessité de créer des filières techniques et professionnelles adaptées aux jeunes filles.

Femmes et santé (C)

Objectifs stratégiques :

C1. *Elargir l'accès des femmes tout au long de leur vie à des soins de santé, à l'information et à des services connexes adaptés, abordables et de bonne qualité*

C2. *Renforcer les programmes de prévention propres à améliorer la santé des femmes*

C3. *Lancer des initiatives tenant compte des besoins des femmes face aux maladies sexuellement transmissibles, au VIH/SIDA et aux autres problèmes de santé se rapportant à la sexualité et à la procréation*

C4. *Promouvoir la recherche et diffuser des informations sur la santé des femmes*

C5. *Augmenter les ressources consacrées à la santé des femmes et suivre et évaluer la situation dans ce domaine*

Dans cette section, nous regroupons les objectifs stratégiques en fonction de deux thèmes prioritaires pour la coopération belge : la santé et les droits reproductifs et sexuels, et la lutte contre le VIH/Sida.

Santé et droits sexuels et reproductifs

La santé en matière de reproduction, y compris la planification familiale et la santé sexuelle, constitue un droit fondamental, qui est un des aspects du droit à la santé. Les investissements dans la santé reproductive sauvent et améliorent des vies, ralentissent la diffusion du VIH/sida et encouragent l'égalité entre les sexes. La Coopération belge intensifie son aide dans ce domaine via différents canaux et a établi un partenariat constructif avec la Plate-forme pour la Population et le Développement¹³, et l'*international Centre for Reproductive Health* de l'Université de Gand.

Dans le cadre de sa coopération multilatérale, la Coopération renforce son soutien au Fonds des Nations Unies pour la Population (**FNUAP**). Cette organisation, guidée par le programme d'Action de la Conférence Internationale sur la Population (1994), concentre ses efforts sur la santé reproductive et sexuelle. Suite à l'interruption du financement par les USA du FNUAP, le Parlement belge a approuvé une résolution dénonçant cette situation et insistant notamment auprès du Gouvernement belge pour qu'il intensifie sa politique et son appui à cette organisation internationale. Le Conseil des Ministres européens de la Coopération au Développement a suivi cette voie, en prenant une initiative semblable, et tous les pays se sont engagés à renforcer leur soutien à cette organisation si importante dans la préparation et l'exécution de la politique dans nombre de pays en développement.

La Coopération belge a ainsi augmenté son aide au FNUAP : cette aide, qui s'élevait en 2000 à 4,6 millions EUR, est passée à 6,3 millions EUR en 2002. Grâce à l'appui de tous les autres pays donateurs réunis, 40 % du déficit budgétaire du FNUAP ont ainsi été récupérés.

Par le biais de ses contributions ciblées, la Coopération belge soutient le programme « *Support for Reproductive Health and Gender Needs for Displaced Populations with special attention*

¹³ La *Plate-forme pour la Population et le développement* est une initiative de la société civile. Elle a été mise en place en avril 2000 avec l'appui du Centre d'information des Nations Unies et le centre d'expertise en Flandre sur la santé sexuelle et le VIH (sensoa). Elle regroupe des experts en matière de population et de santé de la reproduction, issus du milieu académique, d'organisations internationales, d'ONGs de développement et des observateurs issus des administrations. Elle a pour objectif le suivi du programme d'Action du Caire (1994). Elle concentre ses travaux sur les droits en matière de sexualité et de santé reproductive, l'« empowerment » des femmes, le vieillissement et la migration. Elle organise des séminaires annuels axés sur les thèmes des réunions de la Commission des Nations Unies de la Population et du Développement en vue de contribuer à la position belge présentée lors de cette Commission.

to Adolescents » du FNUAP. La première phase de ce projet (1999-2000) avait été consacrée au « *Training for reproductive health in emergency situations* » à l'intention des ONG et du personnel des Nations Unies sur le terrain. La seconde phase, en cours, consiste en la mise en œuvre de projets concrets dans 7 pays. L'intérêt de ce programme réside dans son approche inductive : Malgré des environnements fort différents, les 7 pays font face à des problèmes semblables. Le FNUAP espère que cette approche inductive lui permettra de dégager des leçons communes utiles pour son travail dans le domaine du genre et de la santé reproductive des adolescents déplacés.

Dans le cadre de la coopération bilatérale directe, le « *Projet de promotion des droits sexuels et reproductifs des adolescentes et des adolescents* » en Equateur s'articule autour de trois thèmes prioritaires : (a) la promotion et la défense des droits des adolescent(e)s en général, tout en mettant l'accent sur leurs droits sexuels et reproductifs; (b) l'intégration de la perspective de genre; et (c) l'encouragement des jeunes à participer activement – par le biais d'un appui à des groupes et des organisations de jeunes – à la formation et à l'information en matière de santé reproductive et de droits sexuels.

Ce projet est simultanément mis en œuvre dans onze villes du pays, en vue de consolider aussi les réseaux et les espaces d'interaction entre le secteur public, la société civile et les communautés locales.

Le *Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR)* appuie des recherches en appui à la politique (RAP) sur le thème des droits sexuels et reproductifs des femmes déplacées.

En 2001-2002, l'étude « *Reproductieve en seksuele rechten van vrouwelijke vluchtelingen en ontheemden als hoeksteen van de eerbiediging van de rechten van de mens* », menée par l'*International Centre for Reproductive Health* de l'Université de Gand (ICRH), aborde la thématique de façon multidisciplinaire, en portant une attention particulière aux droits humains, et en soulevant l'importance des facteurs politique, juridique, social et culturel.

En 2002-2003, l'étude sur « *les droits sexuels et reproductifs des enfants et adolescents (de 10 à 18 ans) en situation de conflits* » a été réalisée par le même Centre.

La lutte contre le VIH/sida

L'épidémie mondiale du VIH/sida touche les femmes de façon disproportionnée, aussi bien comme individu infecté par le virus, mais également comme personne responsable de la prise en charge des victimes de l'épidémie. En Afrique subsaharienne, plus de la moitié des adultes vivant avec le VIH/sida sont des femmes. Les jeunes femmes de 15 à 24 ans ont 2,5 fois plus de chances que les hommes du même âge d'être infectées par le VIH. Dans les zones rurales, le Sida est responsable de l'effondrement des réseaux de soutien traditionnels, qui entraîne à son tour l'éclatement des familles, des mouvements migratoires et, dès lors, un risque encore accru d'infection. Cette épidémie est alimentée par des stéréotypes culturels quant aux rôles et comportements masculins et féminins, ainsi que par des lois discriminatoires à l'égard des femmes. La vio-

lence familiale qui renforce la discrimination envers les femmes et leur subordination accroît la vulnérabilité des femmes au HIV. Le trafic de femmes et l'exploitation sexuelle contribuent aussi largement à exposer les femmes à l'infection.

La Coopération belge finance de nombreuses interventions dans le domaine de la lutte contre le VIH/sida.

A titre d'exemple de programme en cours, la Coopération belge soutient le programme triennal « *Adolescent Sexual and Reproductive health Promotion and HIV Prevention programme in Sub-Saharan Africa* » du FNUAP. Ce projet, qui intègre une dimension genre, a pour objectif d'améliorer la santé sexuelle et reproductive des jeunes au Mali, en Côte d'Ivoire et au Niger en sensibilisant la population au problème du VIH/sida et surtout en mettant l'accent sur la prévention.

La DGCD soutient les actions d'ONG belges actives dans le domaine de l'amélioration de l'accès au traitement et de la prévention de la transmission de la mère à l'enfant, ainsi que les ONG qui s'efforcent d'atténuer l'impact économique du Sida. Elle soutient également d'autres activités organisées par des mouvements de jeunes et des associations de femmes.

En appui à la recherche, la coopération belge finance les activités de l'*Institut Médical d'Anvers (IMT)* sur la problématique du VIH/SIDA. Dans le cadre de son nouveau programme quinquennal (2003-2007), l'IMT a prévu de déployer des efforts croissants sur cette problématique.

Dans les domaines de l'épidémiologie et de la prévention, une attention particulière est accordée aux groupes à risque tels que les prostituées et les jeunes.

Le programme comprend un volet sur la recherche clinique sur les traitements antirétroviraux, le suivi clinico-biologique des patients atteints du Sida et la prévention de la transmission mère-enfant, ainsi que sur l'étude de l'incidence du Sida sur les systèmes de santé. L'institut effectue également des recherches sur les *microbicides* qui peuvent être utilisés, sous forme de gel, d'éponge, de lubrifiant ou de film, par voie rectale ou vaginale, et qui libèrent progressivement une substance active qui tue le Sida. Cette recherche est particulièrement importante pour les femmes.

La lutte contre le Sida constitue une priorité du Ministre de la Coopération au développement. Les femmes et le Sida était le thème choisi par le Ministre pour célébrer la journée mondiale des femmes de 2004 en collaboration avec l'ONUSIDA (représenté par son directeur exécutif, le Dr. Piot).

Violence à l'égard des femmes (D)

Objectifs stratégiques :

- D1. Prendre des mesures concertées afin de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes
- D2. Etudier les causes et conséquences de la violence à l'égard des femmes et l'efficacité des mesures de prévention
- D3. Eliminer la traite des femmes et aider les victimes de violences liées à la prostitution et à la traite des femmes

La Coopération belge a intensifié ses efforts pour lutter contre toutes les formes de violence envers les femmes.

En **Afrique du Sud**, le projet « Democratization of the South African Police » est axé en particulier sur la protection des femmes contre la violence.

Au **Pérou**, depuis fin 2001, la Coopération belge finance le projet de « *Promotion de la défense des droits humains* », mené en partenariat avec la « *Defensoria del pueblo* ». Ce projet, privilégiant les segments les plus défavorisés de la population, vise la **protection des femmes et des hommes à l'égard des violences contre les droits humains**. Des actions de promotion et d'éducation pour bâtir une culture de paix et de respect des droits fondamentaux sont en cours. Un projet similaire est mis en oeuvre en **Bolivie**.

Toujours au **Pérou**, le « *programme intégral de lutte contre la violence familiale et sexuelle à Ayacucho (Contigo)* » a pour mission de concevoir et d'exécuter des politiques en matière de **soins, de prévention et de réinsertion** des personnes victimes de la violence familiale et sexuelle dans une perspective d'égalité des chances et de respect des droits humains.

La Coopération belge appuie l'ensemble du programme national Contigo en concevant et en installant des systèmes locaux de prévention, de soins et de protection des femmes, des enfants et des adolescents victimes de la violence familiale et sexuelle dans les principaux districts du département d'Ayacucho.

Dans le but d'atteindre aussi les zones rurales, le programme prévoit principalement la création de services de soins décentralisés, comme les Centres d'Urgence pour la Femme et de *Defensorías* dans les écoles et les communautés villageoises et, la mise en place d'un programme de formation et de bourses de stages, destiné à ceux et celles qui seront habilités à enregistrer les plaintes, de même qu'à ceux qui constitueront la première instance de résolution des conflits, en particulier les juges de paix et les « défenseurs » dans les écoles et les communautés villageoises.

Le programme innove en matière de traitement de la violence familiale et sexuelle, dans la mesure où il s'attaque au cercle vicieux de la violence. C'est ainsi que les victimes de la violence, qui sont accueillies par le programme, sont encouragées à participer à de petits projets pilotes générateurs de revenus ou d'insertion au travail, afin de pouvoir sortir de leur situation de soumission et obtenir leur autonomie.

Dans la **République dominicaine**, la Coopération belge finance durant une période de 3 ans (2003-2005) le projet : « *Formation, Prévention et construction institutionnelle d'un cadre protecteur contre la violence sexuelle envers les femmes et les enfants* » de l'organisation « *End child prostitution and trafficking* » (ECPAT).

Ce projet vise à lutter contre différentes formes de **violence sexuelle** envers les femmes et envers les enfants et les jeunes (inceste, viols, prostitution, pornographie, tourisme sexuel). Un cadre juridique pour la protection des enfants existe mais les réglementations ne sont pas appliquées par manque de volonté politique, d'information, et de coordination entre les différents services. Beaucoup de femmes considèrent l'émigration comme la seule possibilité d'échapper à la violence et à la pauvreté. La plupart de ces femmes sont entraînées dans la prostitution. L'objectif du projet est de renforcer l'application des

réglementations existantes par la formation de la police, du personnel des ministères, des avocats ; le soutien institutionnel et la formation de la police de la jeunesse ; des campagnes de sensibilisation et un projet de prévention contre la maltraitance sexuelle des enfants à Puerto Plata ; l'éducation et la prévention contre la maltraitance des enfants et des jeunes à Boca Chica ; et un projet-pilote de lutte contre **la traite des femmes**.

Femmes et conflits armés (E)

Objectifs stratégiques :

- E1.** *Élargir la participation des femmes au règlement des conflits au niveau de la prise de décisions et protéger les femmes vivant dans les situations de conflit armé et autres ou sous occupation étrangère*
- E2.** *Réduire les dépenses militaires excessives et contrôler la disponibilité des armements*
- E3.** *Promouvoir des formes non violentes de règlement des conflits et réduire les violations des droits fondamentaux dans les situations de conflit*
- E4.** *Promouvoir la contribution des femmes au développement d'une culture valorisant la paix*
- E5.** *Fournir protection, assistance et formation aux réfugiées, aux autres femmes déplacées ayant besoin d'une protection internationale et aux femmes déplacées à l'intérieur de leur propre pays*
- E6.** *Prêter assistance aux femmes des colonies et des territoires non autonomes*

En octobre 2000, le Conseil de Sécurité des NU organisait un débat sur le sujet « *Femmes, paix et sécurité* » qui a abouti le 31 octobre, à la **Résolution 1325**. La résolution reconnaît entre autre, l'importance de disposer d'une meilleure compréhension de l'impact des conflits armés sur les femmes et les filles et mettait l'accent sur la nécessité de disposer de mécanismes efficaces pour garantir leur protection et leur pleine participation au processus de paix.

Elle se fonde sur le principe que la sensibilité aux questions de genre peut de manière significative contribuer à la promotion de la paix et de la sécurité internationale.

En 2002, la Coopération belge a développé une **stratégie** dans laquelle ces questions sont intégrées. Ces dernières années, des efforts accrus ont été consentis par la Coopération belge dans le cadre de la mise en oeuvre de la Résolution 1325 en particulier dans la région des Grands lacs, en Afghanistan et en Palestine. Ci-dessous, nous ne citerons que quelques exemples récents d'interventions, en particulier celles qui ont pour but de promouvoir la participation des femmes dans les processus de médiation, de reconstruction et de réconciliation post-conflit, ainsi que l'appui aux organisations qui aident les femmes qui ont été victimes de violence et d'abus sexuels dans les situations de conflits.

La Coopération belge a soutenu de 2000 à 2003 les activités d'UNIFEM au **Burundi** visant la prise en compte du rôle des femmes dans le **processus de construction de la paix**, avec une attention particulière aux réfugiées et déplacées, ainsi que

dans la mise en œuvre des Accords d'Arusha, via le programme « *Engendering the Mainstream Peace Building and Mediation Processes in Burundi* ».

Le partenariat mis en place avec les organisations de femmes ainsi que les méthodologies adoptées ont permis de renforcer les capacités des femmes réfugiées, les rendant à même de faire face aux opportunités et défis découlant du processus de paix.

Au Rwanda, la coopération belge a financé le projet « *Programme de soutien au monde associatif dans la prise en charge des femmes traumatisées* » de Médecins sans frontières en 2002 et 2003.

En 2003, cette activité a été poursuivie par le financement de la Plate-forme des associations Rwandaises « TRAIT d'UNION » pour le financement du projet « *Programme de santé mentale et appui socio-médical aux personnes vulnérables et celles vivant avec le VIH* ».

Ce programme a pour objectif d'améliorer, via une approche communautaire et une approche holistique, la prise en charge psychologique, médicale, sociale et économique des membres des associations, femmes, enfants et jeunes orphelins, tous victimes de violences et traumatismes issus du génocide ainsi que de l'après-génocide. Une croissance des besoins en soutien psychologique a été relevée, notamment dans le contexte du début des jugements par les tribunaux Gacaca et la libération des quelques vingt trois mille prisonniers (23 000) en janvier 2003 mais aussi d'une recrudescence des violences liées à la transgression des valeurs morales au Rwanda.

L'approche est holistique puisqu'elle tient compte de l'ensemble des difficultés rencontrées par les femmes et les orphelins. Elle développe ainsi des activités psychosociales, médicales, des activités de formation pour les jeunes et comprend un appui financier à la mise en place d'activités génératrices de revenus. L'approche est également communautaire car le programme s'appuie sur les structures de santé existantes dans les communautés et est réalisé via la formation de nouvelles personnes ressources, les animateurs.

Cinq cent nonante quatre personnes-ressources ont ainsi été formées dans les communautés à devenir « animateurs psychosociaux », favorisant ainsi à la fois l'autothérapie communautaire et la durabilité du programme. L'approche est partenariale entre les trois associations du programme.

D'autres projets sont en cours au **Rwanda** tels que le projet *MWISANGE de l'ONG BIRCO* qui se concentre sur les problèmes de maltraitance physique et sexuelle des enfants et des adolescents. Le projet vise à la **réintégration des jeunes traumatisés** par le génocide.

L'ONG rwandaise HAGURUKA est également soutenue pour ses actions visant à l'amélioration de la **situation socio-juridique des femmes et des enfants**. Enfin, le **processus Gacaca** (tribunal populaire) est renforcé par les ONG Réseau des citoyens, Avocats sans frontières et des ONG locales bénéficiant de l'appui de la DGCD, mais également via la coopération bilatérale directe. En **Afghanistan**, la promotion de la femme afghane et de ses droits constitue le fil rouge de notre coopération avec ce pays. Quelques jours après l'accord historique de Bonn (5.12.2001), la Belgique a financé et co-organisé avec UNIFEM une table-

ronde intitulée : « Round Table on building Afghan Women's leadership » (Bruxelles, 10-12.12.2001). La Table-ronde a abouti à une série de recommandations contenues dans le Plan d'Action de Bruxelles, à l'intention de la communauté internationale et des Autorités afghanes. Ce Plan d'Action a été largement diffusé et est devenu un document de référence. Le Parlement fédéral (Sénat) a adopté le 31.01.2002 une résolution qui appuie ce Plan d'Action.

La Belgique s'est engagée, lors de la Conférence de Tokyo sur la reconstruction de l'Afghanistan (01.2002), à centrer son aide sur l'appui aux structures démocratiques et sur l'amélioration des conditions des femmes afghanes afin qu'elles puissent, sur un pied d'égalité avec les hommes, contribuer à la réconciliation nationale, à une paix durable et à la reconstruction de leur pays. Suite à la table-ronde de Bruxelles et toujours avec le soutien financier de la Belgique, UNIFEM et la ministre afghane de la condition féminine, ont organisé en 03.2002, à Kaboul, une consultation nationale de femmes afghanes. La déclaration issue de cette consultation a réaffirmé les priorités définies à Bruxelles. Elle a servi de fil conducteur à la définition du plan stratégique du Ministère de la condition féminine.

Sur le plan opérationnel, la DGCD a adopté une double stratégie : (a) intégration de la dimension genre dans tous les secteurs d'intervention qu'ils relèvent de l'aide humanitaire, de la réhabilitation ou de la reconstruction, en sélectionnant en priorité les initiatives s'inscrivant dans les domaines prioritaires du Plan d'action de Bruxelles (éducation des petites filles, soins de santé reproductive, eau et assainissement dans les écoles, participation des femmes aux élections, sécurité etc); et (b) « actions positives » visant à renforcer le Ministère de la Condition féminine par un appui au institutionnel (via le PNUD) et, en collaboration avec d'autres bailleurs, un appui à un programme d'UNIFEM visant à la décentralisation des services en faveur des femmes dans les provinces par l'établissement de centres de développement communautaire (appelés « *Women Development Centers* »). La mise en place de ces centres est un élément-clé de la stratégie du Ministère de la condition féminine pour atteindre les femmes rurales. Les centres sont des lieux où les femmes se rencontrent et se réunissent. Ils permettent de leur délivrer des services (juridiques, de santé, une aide psychosociale, une formation, de l'alphabétisation), de les informer sur leurs droits, de développer des activités génératrices de revenus et de créer des réseaux.

L'Afghanistan n'étant pas un pays partenaire de la Coopération belge, les financements ont été octroyés à des organisations internationales (principalement des Nations Unies) et des ONGs belges.

Par ailleurs, plusieurs initiatives de la société civile belge – ONGs, universités, associations de femmes- en faveur des femmes afghanes ont été soutenues en 2002 et 2003, en faisant appel au budget « diplomatie préventive » des affaires étrangères. Ces petits projets ont trait à la santé des femmes, à la formation de femmes-professeurs, à la scolarisation des fillettes, à la formation professionnelle et à la création d'emplois pour les femmes, à l'établissement d'une maison des femmes à Istalif.

Le rétablissement des droits des femmes, leur participation au processus de démocratisation, est un processus à long terme qui demande une continuité d'actions. Dans ce contexte, la perspective de genre (égalité hommes/femmes) reste le fil rouge de l'appui belge à la reconstruction de l'Afghanistan. En **Palestine**, la Coopération belge finance l'ONG « *Women's Centre for Legal Aid and Counselling* » (WCLAC). Malgré les circonstances politiques actuelles, la WCLAC, qui mise sur la création d'un Etat palestinien, espère que les responsables axeront leurs efforts sur la conscientisation et sur la mise en place d'un système juridique fondé notamment sur les conventions internationales mettant l'accent sur l'importance de l'égalité des droits et des chances entre les sexes.

Femmes et économie (F)

Objectifs stratégiques :

- F1. *Promouvoir les droits et l'indépendance économique des femmes, notamment l'accès à l'emploi, des conditions de travail appropriées et l'accès aux ressources économiques*
- F2. *Faciliter l'égalité d'accès des femmes aux ressources, à l'emploi, aux marchés et aux échanges commerciaux*
- F3. *Fournir aux femmes, notamment à celles ayant un faible revenu, des services professionnels et des moyens de formation, et leur ouvrir l'accès aux marchés, à l'information et à la technologie*
- F4. *Renforcer la capacité économique et les réseaux commerciaux des femmes*
- F5. *Éliminer la ségrégation professionnelle et toutes les formes de discrimination dans l'emploi*
- F6. *Permettre aux hommes et aux femmes de concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles*

Via le programme d'UNIFEM « *Strengthening economic governance : Applied gender analysis to government budgets* », les initiatives de « **gender budgeting** » sont prônées dans de nombreux pays d'Afrique, d'Asie, du monde arabe et d'Amérique latine. Le « **gender budgeting** » consiste en une analyse de l'impact des dépenses et des revenus sur les femmes, comparé à l'impact de ceux-ci sur les hommes. C'est un instrument majeur de transformation des politiques ; il assure une allocation adéquate des moyens financiers. La Déclaration de Bruxelles (2001) sur le « **gender budgeting** » a fortement contribué au développement de cet instrument. Des partenariats ont pu être noués avec les autorités, tant nationales que régionales ou locales, ce qui constitue un indicateur du soutien officiel aux objectifs des « **gender-responsive budgets** ». Le travail d'UNIFEM sur le « **gender budgeting** » constitue une opportunité stratégique si l'on se place dans l'optique des ODM; en effet, les outils développés sont autant d'atouts permettant de traquer les progrès réalisés en matière de réduction de la pauvreté féminine et de réalisation de l'égalité de genre.

Le soutien apporté par la Belgique à ce programme, dès ses débuts, a catalysé l'intérêt des autres donateurs, permettant son extension. Une continuation de cet appui au programme d'UNIFEM est prévue pour la période 2004-2006.

Participation et prise de décisions (G)

Objectifs stratégiques :

1. *Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions*
2. *Donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités*

La Coopération belge finance le Programme d'Appui aux Parlements du PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement). Ce programme permet l'apport d'un appui institutionnel aux parlements dans de nombreux pays au sud du Sahara et dans la région Asie-Pacifique. Cet appui prend diverses formes : assistance électorale, réforme constitutionnelle, renforcement de l'organisation interne des organes législatifs, formation des parlementaires et du personnel, appui à la société civile et aux médias, relations avec les électeurs, élaboration des politiques. La participation des femmes est un élément pivot de ce programme.

A titre d'exemple, nous pouvons citer l'Appui au Parlement de la République du **Niger**.

Dans ce pays, seule 1 femme sur 83 députés siège à l'Assemblée Nationale. Suite à l'introduction d'un quota de 10 % de femmes candidates dans les listes des partis et en prévision des élections communales et législatives de cette année, la **phase II du Programme** (formulée en 2003) prévoit des mesures spécifiques visant à **favoriser la participation des femmes à l'Assemblée Nationale** : sensibilisation des partis politiques; identification de candidates, formation destinées aux femmes candidates et orientation de celles qui auront été élues.

Outre le Niger, cette seconde phase, désignée comme phase de consolidation, concentre également ses efforts dans trois autres pays, le **Bénin, le Maroc et l'Algérie**. Dans les différents débats et activités parlementaires, la question du genre y revêt un aspect prépondérant tout en respectant une approche spécifique adaptée aux divers contextes socio-culturels.

Parmi les objectifs visés, se trouve une augmentation de la représentation politique des femmes, notamment au sein des institutions parlementaires. Les activités majeures relatives à la promotion de l'équité de genre et à la représentation parlementaire des femmes sont le plus souvent axées sur : l'approfondissement du débat sur le besoin d'accroître la représentation parlementaire des femmes; la constitution d'un réseau national de femmes « **leaders** » dans la vie publique; l'insertion des députées nationales dans les réseaux de femmes parlementaires.

Au **Mali**, la Belgique soutient, via le Fonds belge de Survie, le « **Projet d'appui aux communes rurales de Tombouctou** ». Ce projet a démarré en 1999, avec pour objectif de rapprocher les politiques locales de développement des citoyens en favorisant la prise en compte des besoins prioritaires des différents groupes sociaux-culturels pour améliorer leurs conditions de vie. Ce projet a déjà eu un impact certain sur l'évolution des rapports de genre dans une région sensible, où les contextes socioculturels sont extrêmement divers.

Les femmes ont pris conscience du rôle qu'elles peuvent jouer sur le plan du **développement communal**, et il est clair que

même si leur **participation effective**, notamment au sein des tout jeunes conseils communaux, est encore faible, un processus est en marche, et la situation devrait évoluer vers un plus grand équilibre au cours des prochaines années. Des projets semblables sont mis en œuvre dans d'autres pays d'Afrique occidentale.

Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position de la femme (H)

Objectifs stratégiques

H1. *Créer et renforcer les mécanismes nationaux et autres organes gouvernementaux*

En **Afghanistan**, depuis 2002, la Belgique soutient le renforcement institutionnel du Ministère de la condition féminine via une contribution à un fonds fiduciaire du PNUD, ainsi que l'établissement de « *Women centers* » (centres de développement communautaire) dans les provinces, via une contribution au programme « *Support to the Ministry of Women's Affairs* » d'UNIFEM.

A la demande de la Coopération belge, une mission conjointe multi-bailleurs a eu lieu en septembre 2003 afin d'apprécier la stratégie et l'état d'avancement du programme, et d'émettre des recommandations. Cette mission a permis d'améliorer l'approche d'UNIFEM et de renforcer les mécanismes de coordination des bailleurs actifs dans le domaine du genre en Afghanistan. Une deuxième phase de ce programme est prévue de 2004 à 2006.

Droits fondamentaux des femmes (I)

Objectifs stratégiques :

- I1.** *Promouvoir et protéger les droits fondamentaux des femmes par la pleine application de tous les instruments relatifs aux droits de l'Homme, en particulier de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*
- I2.** *Garantir la non-discrimination et l'égalité devant la loi et dans la pratique*
- I3.** *Diffuser des notions élémentaires de droit*

Au **Maroc**, le projet d'« *Espace multidimensionnel pour les femmes* » a été formulé en 2003 et a démarré cette année à Ouarzazate. Ce projet s'inscrit comme un soutien à la mise en œuvre de la « Stratégie nationale d'intégration de la femme au développement » du gouvernement marocain. A moyen terme, il vise la démarginalisation des femmes rurales, pour qui l'éloignement des centres de décision, le poids des traditions et de l'analphabétisme limitent les possibilités d'information et d'échanges. A long terme, il s'agit d'améliorer les conditions de vie de la population de la province, mais aussi de contribuer à modifier l'image de la femme dans les mentalités, tant urbaines que rurales. Un espace de rencontre, appelé « Maison des femmes », sera créé. Cette maison offrira des services de

proximité diversifiés, dont une assistance juridique pour les femmes victimes de discrimination ou de violence. La maison sera un centre de compétence en matière de genre, un point de rencontre, d'échanges et d'expression. Ce projet s'inscrit en droite ligne dans la dynamique qui accompagne le nouveau Code de la famille, la Moudawana, qui est entré en vigueur le 5 février 2004.

L'application quotidienne du code nécessitera en effet l'accompagnement des femmes principalement dans les campagnes et les quartiers suburbains afin de leur faire connaître leurs droits et obligations.

En **Ouganda**, la Coopération belge a financé les ONG ougandaises « *Uganda's Women's Network* » (UWONET) et « *Ugandan Association of Women's Lawyers* » pour leurs activités de suivi des élections. parlementaires. Il a été fait appel à des ONG locales qui ont été soutenues d'un point de vue technique par l'« *Electoral Reform International Services* ». La Coopération belge a financé deux projets distincts : (a) le suivi en fonction du genre des élections parlementaires, exécuté par l'ONG UWONET et (b) le suivi légal des élections parlementaires par l'ONG « *Ugandan Association of Women's Lawyers* ». UWONET a effectué une formation des coordinateurs au niveau des districts et le suivi de la campagne électorale dans le domaine de la sensibilisation au genre. Par ailleurs, elle a pointé les discriminations envers les femmes candidates aux élections. UWONET a encouragé les femmes à participer à l'équipe chargée de l'organisation des élections. En ce qui concerne le suivi légal, l'« *Ugandan Association of Women's Lawyers* » a assuré le respect des obligations légales du processus électoral et de la campagne électorale. Elle a recueilli et traité les plaintes des femmes qui se sentaient discriminées dans le processus électoral. Elle a également recueilli des informations et créé une base de données sur l'organisation des élections afin d'adapter les lois.

En **Ethiopie**, la DGCD finance le projet : « *Support for the Activities of the Ethiopian Women Lawyers Association* » qui a pour objectif l'élimination des discriminations juridiques et traditionnelles envers les femmes.

Enfin, la DGCD finance les frais de voyage et de séjour de femmes du Sud en vue de leur participation à des Conférences internationales. Il en a été ainsi, par exemple, pour la participation de femmes au 9^{ème} *Forum International sur les droits de la femme et le développement (2002) : Réinventer la mondialisation*, organisé par AWID (Association pour les droits des femmes et le développement).

Femmes et médias (J)

Objectifs stratégiques :

- J1.** *Permettre aux femmes de mieux s'exprimer et de mieux participer à la prise de décisions dans le cadre et par l'intermédiaire des médias et des nouvelles techniques de communication*
- J2.** *Promouvoir une image équilibrée et non stéréotypée des femmes dans les médias*

Le Projet DIMITRA¹⁴ est un projet d'information et de communication, mis en œuvre par la FAO. Son but est d'accroître la visibilité des contributions des femmes rurales, notamment en matière de sécurité alimentaire et de développement durable, et de renforcer leur statut. Le projet travaille en partenariat avec 10 organisations d'Afrique et du Proche-Orient. Ces organisations collectent des informations sur les projets en cours et s'attachent à promouvoir l'échange d'information et des meilleures pratiques par la mise en réseau de tous ses membres et des acteurs de développement intéressés par la problématique du genre et du développement rural.

Cet échange d'informations se fait par les nouvelles techniques d'information et de communication (TIC), par des techniques traditionnelles au niveau local (telles que les radios rurales), par des publications ainsi que par l'appui à l'organisation d'Ateliers régionaux sur certains thèmes choisis par les organisations elles-mêmes (par ex : en 2003, Atelier de Thiès au Sénégal sur l'accès des femmes à la terre).

L'impact de ce projet est multiple : facilitation de l'accès à l'information, partage (par la mise en réseau) des compétences et savoir-faire locaux, démarginalisation des populations rurales, sensibilisation de tous les acteurs du développement aux questions de genre. A partir de 2005, il est prévu de soutenir une troisième phase de ce projet et son extension dans la Région des Grands lacs – RD Congo, Rwanda et Burundi.

Femmes et environnement (K)

Objectifs stratégiques :

- K1.** Assurer une participation active des femmes aux prises de décisions concernant l'environnement à tous les niveaux
- K2.** Intégrer les besoins, préoccupations et opinions des femmes dans les politiques et les programmes en faveur du développement durable
- K3.** Renforcer ou créer des mécanismes aux niveaux national, régional et international pour évaluer l'impact des politiques de développement et de gestion de l'environnement sur les femmes

L'environnement est, comme le genre, un thème transversal de la Coopération belge. Une attention particulière est portée à ce thème à travers toutes nos activités. Comme le genre, ce thème a fait l'objet d'une note stratégique en 2002.

L'intégration de l'environnement comme thème transversal se poursuit sous deux aspects :

- La prise en compte de l'environnement à-travers tous les canaux de coopération, à toutes les phases des interventions ou des cycles de projet, dans un double but : i) Minimiser les impacts négatifs que les interventions de la coopération belge peuvent avoir sur l'environnement; et ii) Augmenter la proportion de moyens spécifiquement orientés à améliorer le statut de l'environnement.

- L'appui à la politique de développement des pays partenaires, dans le but de créer des conditions favorables à la mise en œuvre de mesures environnementales (renforcement des capacités institutionnelles et de l'aide à la mise en œuvre de conventions internationales; encouragement à mieux intégrer l'environnement dans les processus de planification nationale).

Les **questions de genre** qui se posent lorsqu'on considère les aspects environnementaux sont de nature variée. En premier lieu viennent les aspects liés à la santé, à l'hygiène et à l'intégrité des personnes, dans la mesure où la qualité mais aussi la quantité des services environnementaux fournis – par exemple : eau saine ; cadre de vie salubre; écrans de végétation; sources de combustible – ont une incidence directe et différenciée sur les conditions de vie des femmes et des hommes.

Environnement signifie aussi fourniture de moyens d'existence (sol fertile, combustible, matériaux divers, produits forestiers, etc.). La question du genre se pose quant à l'égalité d'accès à ces ressources, que ce soit de la simple disponibilité ou du droit à la propriété.

Dans les programmes et les stratégies, on met souvent en exergue la préoccupation pour l'environnement ou la prise en compte de l'égalité entre les sexes. Mais rarement encore les deux choses en même temps et surtout, intégrées l'une par rapport à l'autre. Faire le lien spécifique « environnement-genre » est une approche relativement neuve. Le travail de support à la politique de coopération s'inscrit pourtant dans cette logique-là, dans la mesure où la démarche – une intégration transversale d'un thème prioritaire – est la même. Et des expériences concrètes existent.

Au **Sénégal** par exemple, la Coopération belge appuie un programme de nettoyage de la ville de Saint-Louis visant à une gestion durable du problème des déchets solides. Les organisations de femmes y jouent un rôle prépondérant en développant de petites activités économiques basées sur la collecte, le tri, la récupération et le recyclage de déchets. L'autre facette importante de leur travail est celui de la sensibilisation et l'animation sur l'environnement. Le fait que ce soient surtout des femmes qui accomplissent cette action augmente l'impact positif attendu, vu la répartition traditionnelle des fonctions dans les ménages.

Le même principe est appliqué dans la région de Dosso, au **Niger**, où des groupements de femmes s'organisent en PME pour mettre en œuvre des systèmes locaux de collecte et gestion des eaux pluviales, pour un double bénéfice : prévention des dégâts causés par les inondations ; amélioration des aménagements agricoles.

Un troisième exemple nous mène au **Kenya**, où *l'Institute for Natural Resource Management of Ukambani* mène des activités de reforestation et développe des projets d'innovation horticole. Une ligne budgétaire spécifique est destinée à encourager la participation active des femmes. Celles-ci gèrent quelques-unes des activités citées ci-dessus.

¹⁴ Le site Internet de Dimitra est à l'adresse suivante : <http://www.fao.org/sd/dimitra>

Petites filles (L)

Objectifs stratégiques :

- L1. *Éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard de la petite fille*
- L2. *Éliminer les comportements et les pratiques culturelles préjudiciables aux filles*
- L3. *Promouvoir et protéger les droits de la petite fille et mieux faire connaître ses besoins et son potentiel*
- L4. *Éliminer la discrimination à l'égard des filles dans l'enseignement, l'acquisition de capacités et la formation*
- L5. *Éliminer la discrimination à l'égard des filles dans les domaines de la santé et de la nutrition*
- L6. *Éliminer l'exploitation économique du travail des enfants et protéger les jeunes filles qui travaillent*
- L7. *Éliminer la violence contre la petite fille*
- L8. *Sensibiliser les petites filles et favoriser leur participation à la vie sociale, économique et politique*
- L9. *Renforcer le rôle de la famille dans l'amélioration de la condition de la petite fille*

Plusieurs actions répondant aux objectifs stratégiques exposés ci-dessus ont été évoquées dans d'autres sections du rapport (notamment en matière d'éducation, de santé, de lutte contre la violence, etc.).

Le Ministre de la Coopération au développement a retenu « les Droits des enfants » comme un des axes prioritaires de sa politique. Des efforts accrus se concentreront dorénavant sur la **lutte contre la maltraitance physique et sexuelle des enfants, filles et garçons**.

Nous ne citerons ci-dessous que quelques exemples d'intervention qui n'ont pas été repris dans d'autres sections du rapport.

Concernant la problématique des enfants-soldats dans les zones de conflit, en 2002-2003, la Coopération belge a soutenu le programme d'UNICEF « *Children affected by armed conflict in the Great Lakes Region* » couvrant la **RD Congo, le Rwanda, le Burundi, l'Ouganda et la Tanzanie**.

Par ailleurs, une Conférence internationale « Enfants en guerre » s'est tenue à Bruxelles en octobre 2002, à l'initiative de la CFD¹⁵ et de la DGCD, en collaboration étroite avec UNICEF Belgique et la Coalition belge contre l'utilisation d'enfants-soldats. Les objectifs étaient d'informer et sensibiliser, d'approfondir la définition courante d' « enfants-soldats », de mettre l'accent sur les filles et d'intégrer la dimension de genre dans la problématique.

La question de la traite des enfants a fait également l'objet d'une conférence organisée par UNICEF en collaboration avec la CFD, ainsi que celle des mutilations génitales féminines lors d'une conférence organisée par le GAMS¹⁶ en collaboration avec la CFD.

Toutes ces conférences ont abouti à des recommandations qui seront mises en œuvre dans le cadre de la nouvelle politique du Ministre sur les Droits des enfants.

Mesures de politique interne

Les mesures de politique interne concernent les actions menées au sein même de nos institutions.

Renforcement des capacités institutionnelles de la Direction Générale de la Coopération au Développement (DGCD) et de la Coopération Technique Belge (CTB) dans le domaine du genre

Afin d'être en mesure de soutenir plus efficacement les efforts de ses partenaires, la DGCD et la CTB renforcent leurs propres compétences en matière d'intégration de l'égalité entre hommes et femmes dans leur travail par : la diffusion de méthodologies et d'instruments, la formation et la sensibilisation du personnel au siège et dans les postes, une assistance technique des cellules genre de la DGCD et de la CTB aux autres services et aux bureaux de coopération (avis, recommandations, participation à des missions d'identification, de formulation, de suivi et d'évaluation), le recueil, le traitement et la diffusion d'informations et de bonnes pratiques.

Quelques points marquants en 2002 et 2003

- En juillet 2002, la cellule genre a été intégrée dans le Service d'Appui à la Politique de la DGCD. Ceci constitue un atout puisque la cellule se situe dorénavant en lien direct avec la Direction générale;
- Depuis 2001, un système statistique reprenant la codification du Comité d'Aide au Développement (CAD) de l'OCDE sur l'égalité hommes/femmes (« Gender Equality Marker »)¹⁷ est opérationnel, ce qui permet le « screening » des projets selon les critères du CAD;
- un CD-Rom reprenant différents documents stratégiques et des manuels développés par d'autres institutions est distribué par la CTB au personnel de terrain;
- Diverses actions de formation/sensibilisation du personnel de la Coopération ont été menées : formation des stagiaires attachés à la Coopération en 2002 et 2003 et séances de sensibilisation (information sur la communication et la mise en réseau des femmes rurales basée sur l'expérience du réseau DIMITRA, séances de débriefing de missions);
- Une assistance technique par les cellules genre de la DGCD et de la CTB est fournie dans le cadre de la préparation de missions d'identification, de formulation ou d'évaluation à mi-parcours de projets (depuis 2002, au Maroc, au Niger, au Mali, Ouganda et en Equateur notamment mais également dans des pays non-partenaires tels que l'Afghanistan, et l'ancien pays partenaire le Burkina Faso);

15 CFD = Commission Femmes et Développement

16 GAMS = Belgique asbl est le Groupement pour l'Abolition des Mutilations Sexuelles Féminines.

17 Le « Gender Equality Marker » classe les projets/programmes en 3 catégories : ceux dont l'égalité hommes-femmes est l'objectif principal (code 2), ceux dont l'égalité hommes-femmes est un objectif significatif (code 1) et ceux peu ou pas concernés par le thème (code 0) . voir annexe.

- Les cellules genre de la DGCD et de la CTB participent aux débats internationaux sur le genre, notamment au sein des groupes d'experts genre du CAD de l'OCDE et de l'Union européenne; les informations et recommandations issues de ces réunions sont diffusées;
- La mise en œuvre du « Gender budgeting » a débuté au sein de la DGCD . Une analyse du budget de la DGCD a été effectuée. Le rapport émet une série de recommandations visant à augmenter la part du budget sensible au genre. Ces recommandations ont orienté les priorités politiques du Ministre de la Coopération au Développement dans le domaine du genre.
- Enfin, de nombreuses activités ont été réalisées par la Commission Femmes et Développement (CFD). Elles ont contribué au renforcement de la prise en compte de la dimension genre au niveau politique et institutionnel, et à la sensibilisation de l'opinion publique : Publication d'un vademecum pour la prise en compte de la dimension genre dans les notes stratégiques géographiques de la DGCD; formulation d'avis sur la prise en compte du genre dans les notes stratégiques sectorielles, thématiques et géographiques de la DGCD ; contribution à la tenue du Parlement international des femmes à la Chambre des Représentants; organisation de colloques et séminaires (et publication des actes) : « L'approche genre dans le financement du développement »; « Enfants en guerre »; « La traite des enfants »¹⁸ et « Le genre et les Objectifs de Développement du Millénaire »; la CFD a aussi collaboré à l'organisation par le GAMS d'un colloque international sur les mutilations génitales féminines.

En éducation au développement, la Coopération belge organise des animations et des programmes de sensibilisation à l'intention de l'opinion publique en Belgique, dont l'intitulé est « Femmes, facteur incontournable de développement ». Ces animations s'adressent aux étudiants du secondaire. D'autres animations sur le même thème sont organisées à l'intention des élèves des deux dernières années de l'enseignement primaire sous le titre « Petite fille ici, petite fille là-bas ; mamans d'ici, mamans de là-bas ».. Enfin, la DGCD publie le magazine Dimension 3 dont une partie est réservée à des articles sur la situation des femmes dans les pays du Sud. Dans le domaine audio-visuel, la DGCD contribue au financement de l'émission « Dunia » de la RTBF. Cette émission met en exergue le rôle des femmes dans le développement. Pour la saison 2002, l'émission consacrée aux femmes s'intitulait « Femmes et paix », avec des reportages concernant l'Afghanistan et le Burundi.

Les résultats de ces initiatives

Des études récentes ont évalué l'état d'avancement de la prise en compte du genre dans les programmes de la DGCD, en utilisant le « Gender Equality Marker » du CAD de l'OCDE.

- Dans le cadre de l'initiative de « Gender sensitive budgeting », Nathalie Holvoet, de l'Université d'Antwerpen, a effectué deux analyses intitulées : « Le budget de la Direction

Générale de la Coopération au Développement dans une perspective de genre » (2002) et « *Gender sensitiveness of Belgian Aid discourse and practice* » (2004). Ces analyses ont donné les résultats suivants :

- o Globalement, en 2000-2001, entre 25 et 30 % des allocations budgétaires totales de la DGCD sont sensibles au genre (codes 1 et 2) par rapport à 10 % à la fin des années '90, ce qui montre une évolution très positive.
 - o L'approche « femmes et développement » a évolué progressivement vers une approche « genre ».
 - o Ces dernières années, on constate une évolution évidente vers une plus grande sensibilité « genre » dans les secteurs prioritaires de la coopération belge : 25 % des interventions marquées « 1 » et « 2 » en 2001, par rapport à 22 % en 2000 et seulement 10 % en 1995.
 - o Les projets classiques restent plus sensibles au genre que les autres formes d'aide (par ex : aide-programme). Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que le « Gender Equality Marker » du CAD n'est pas un instrument approprié pour suivre l'intégration du genre dans les instruments d'aide hors-projet.
 - o Les interventions soutenues par le Fonds Belge de Survie, via les ONG et les organisations multilatérales, obtiennent les meilleurs scores du point de vue de l'intégration du genre. Ceci est lié à l'importance spécifique accordée à la dimension de genre au moment de l'appréciation des interventions.
 - La CTB, de son côté, a effectué un premier *screening* de ses prestations dans le domaine de la coopération bilatérale directe. 175 projets ont ainsi été analysés. Parmi ceux-ci, 46 ont d'une façon ou d'une autre intégré la perspective de genre, soit 26 % (c'est-à-dire qu'au moins un des résultats, une des activités prenait en compte les besoins spécifiques des hommes et des femmes). Les projets recensés au cours de cette première analyse sont cependant encore davantage des prestations « spécifiquement femmes » que des projets/programmes « genre ».
- Si l'on se base sur la codification CAD, 5 prestations ont comme objectif principal « égalité entre hommes et femmes » (code 2), 37 projets sont concernés « en partie » par ce thème (code 1) et 133 projets sont « peu ou pas » concernés par le thème (code 0). Dans 8 pays d'Afrique de l'Ouest (Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal), qui ont fait l'objet d'une analyse plus fine, il est intéressant de noter que 50 % des nouvelles formulations intègrent l'approche genre, au contraire des projets en cours d'exécution, où seulement 25 % des projets en tiennent compte. Une nette évolution vers une meilleure intégration du thème est donc perceptible. Une analyse de l'ensemble des projets de coopération bilatérale directe est en cours. Celle-ci devrait apporter une image actualisée et plus précise de l'intégration du genre dans les interventions. Un suivi des projets est également en cours, notamment à partir des rapports d'évaluation à mi-parcours.

18 en collaboration avec UNICEF

Perspectives

Les années 2002 et 2003 ont constitué des années de transition, à la fois pour la cellule « genre » de la DGCD, pour la DGCD elle-même mais aussi pour le SPF Affaires étrangères dans son ensemble.

L'égalité des droits et des chances des hommes et des femmes est un objectif international à long terme. Ces dernières années, les engagements de la coopération belge au développement dans le domaine de l'égalité hommes-femmes ont été transcrits dans une loi (en 1999), dans une stratégie (en 2002) et dans la politique du Ministre de la Coopération au développement (2003 - 2004).

Conformément aux recommandations du rapport d'analyse Gender budgeting, la mise en œuvre de la stratégie sera poursuivie en concentrant davantage nos efforts sur l'intégration du genre dans le dialogue politique avec nos pays partenaires,

dans les outils de gestion de la DGCD et dans la formation du personnel au siège et sur le terrain.

Par ailleurs, il sera opéré un ciblage vers trois domaines prioritaires : L'élimination des disparités de genre dans l'éducation primaire ; la santé et les droits reproductifs et sexuels (y compris la lutte contre l'HIV/sida) ; les femmes, la paix et la sécurité (y compris la lutte contre la violence sexuelle). Ces domaines ont été choisis en fonction des ODM, des priorités politiques de la coopération belge, de l'expertise existante tant au niveau de la DGCD que des réseaux de la société civile belge avec lesquels elle collabore étroitement (en particulier : Commission femmes et développement et Plate-forme belge sur la Population et le Développement) et de l'importance particulière de ces domaines pour les pays partenaires de la coopération belge (en particulier en Afrique sub-saharienne et dans le région des grands lacs où se concentre notre aide). Ces domaines d'action feront l'objet d'une attention particulière lors des dialogues politiques avec les pays et les organisations partenaires de la Coopération belge. ■

Conclusions générales

Le double rapport présenté ici permet de se rendre compte des progrès réalisés en 2002-2003. Cette période a vu la finalisation des expériences de « gender mainstreaming » et de « gender budgeting », l'élaboration de nombreuses mesures novatrices et la poursuite d'actions de plus longue haleine entamées, pour la plupart, en 2000-2001.

L'analyse des résultats obtenus met avant tout chose en évidence l'importance primordiale d'une adhésion et d'un soutien à de tels projets. La volonté politique des Ministres et secrétaires d'Etat mais également l'engagement du plus haut niveau de l'administration d'aboutir à des résultats constitue un préalable incontournable.

Les responsables dans les différents services publics fédéraux et les équipes universitaires chargées de l'accompagnement des projets de « gender mainstreaming » et « gender budgeting » se sont trouvés confrontés aux mêmes exigences, aux mêmes difficultés, aux mêmes défis.

Tous ont, à nouveau, constaté la nécessité de disposer de statistiques fiables et récentes leur permettant d'analyser les éventuels impacts différenciés sur les hommes et sur les femmes des politiques envisagées; d'assurer un suivi efficace de la mise en œuvre des politiques et de procéder aux corrections éventuelles en vue de rétablir les équilibres. Les ministres et secrétaires d'Etat ont veillé, chacun dans son domaine de compétence, à renforcer l'appareil statistique existant. A présent une coordination des efforts s'impose de même qu'une généralisation des bonnes pratiques.

L'importance d'informer et de sensibiliser l'ensemble des agents de la fonction publique sur cet objectif d'intégration de la perspective de genre dans l'ensemble des politiques et actions développées a été souligné.

La nécessité de proposer à tous les fonctionnaires une formation en matière d'égalité des femmes et des hommes et de développer, dans l'offre générale de formation de l'Institut de formation de l'administration fédérale (IFA), des modules intégrant la dimension de genre a également été mise en avant.

Tous les acteurs impliqués dans le projet considèrent que des personnes motivées et formées doivent être désignées dans chaque SPF et organisme public pour assurer la coordination des initiatives en matière d'intégration de la dimension de genre. Ces personnes devront agir comme personnes ressources, comme soutien et incitant mais sans se substituer aux personnes en charge directe des dossiers. Elles devront disposer d'un **mandat** et du temps nécessaire pour mener à bien leur mission. Ces désignations seront gage de pérennité du processus.

Par ailleurs, l'intégration de la perspective de genre dans l'ensemble des politiques est une œuvre de longue haleine qui nécessite un accompagnement particulier, non seulement interne (ce que feraient les conseillers cités ci-dessus) mais également externe. Pour ce faire, il convient de mettre à profit la création et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Cette nouvelle institution publique constitue l'instrument privilégié pour mettre en place une structure durable et efficace de pilotage du processus.

Le présent exercice d'élaboration de rapport a été mis à profit pour engager la réflexion sur les modifications à proposer à la loi relative à la mise en œuvre de la plate-forme de Pékin. Un projet visant à rationaliser et systématiser le processus ainsi que d'autres processus de rapportage international analogues est actuellement en cours d'élaboration et devrait être présenté au parlement cette année encore. ■