Rapports du Gouvernement, du Ministre chargé de la politique d'Egalité 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 2004 – 2005)

Table des matières

INTRODUCTION GENERALE ……..5

RAPPORT DU GOUVERNEMENT…….7

Premier Ministre, Monsieur Guy Verhofstadt et le Secrétaire d'Etat à la Simplification administrative, adjoint au Premier Ministre, Monsieur Vincent Van Quickenborne……..…9

Vice-Première Ministre et Ministre de la Justice, Madame Laurette Onkelinx……...15

Vice-Premier Ministre et 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…… ..35

Vice-Première Ministre et Ministre du Budget et de la Protection de la Consommation Madame Freya Van Den Bossche, la Secrétaire d'Etat au Développement durable et à l'Economie sociale, adjointe au Ministre du Budget et de la Protection de la Consommation, Madame Els Van Weert et le Secrétaire d'Etat aux Entreprises publiques adjoint au Ministre du Budget, Monsieur Bruno Tuybens……45

Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Intérieur, Monsieur Patrick Dewael……51

Ministre de la Défense, Monsieur André Flahaut……..59

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 Gisèle Mandaila Malamba……75

Ministre des Classes moyennes et de l'Agriculture, Madame Sabine Laruelle……87

Ministre de la Mobilité, Monsieur Renaat Landuyt……..93

Ministre de l'Environnement et des Pensions, Monsieur Bruno Tobback……99

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) Monsieur Christian Dupont…….119

Ministre de l'Economie, de l'Energie, du Commerce extérieur et de la Politique scientifique, Monsieur Marc Verwilghen……133

Ministre de l'Emploi, Monsieur Peter Vanvelthoven……141

RAPPORT DU MINISTRE DE LA POLITIQUE DE L'EGALITE DES CHANCES
MONSIEUR CHRISTIAN DUPONT……153

RAPPORT DU MINISTRE A LA COOPERATION AU DEVELOPPEMENT
MONSIEUR ARMAND DE DECKER……..177

CONCLUSIONS GENERALES……207

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 2004-2005 en matière d'égalité des femmes et des hommes. Ce double rapport dresse le bilan contextuel des actions menées par les différents membres de l'équipe gouvernementale et intègre également les rapports spécifiques des Ministres en charge de la coopération au développement et de l'égalité des femmes et des hommes.

Il convient de rappeler qu'un examen critique des exercices précédents, lié à la lectures des rapports finaux et des commentaires émis par les parlementaires lors de l'examen des différents rapports avaient conduit le gouvernement à annoncer, dans les conclusions du rapport 2002-2003, un projet de modification de la loi du 6 mars 1996 en vue d'assurer une meilleure prise en charge du dossier et un travail cohérent sur le long terme dans ce dossier.

C'est donc en tenant compte des procédures et objectifs définis dans ce texte qu'a été conçu le présent rapport. Ainsi, à chaque fois que cela s'est avéré pertinent, les actions menées ont-été replacées dans leur contexte et mises en perspective. De plus les données nécessaires à la mise en place d'un système d'évaluation ont été rassemblées ou prévues pour la période ultérieure. Enfin, chaque membre du gouvernement a été invité à tracer les lignes du développement futur de son action en faveur de l'intégration de la perspective de genre dans les politiques de sa compétence.

Le présent rapport doit se lire comme constituant à la fois l'aboutissement d'un processus de mûrissement ayant permis aux administrations et cellules stratégiques d'intégrer (encore bien imparfaitement il est vrai) les notions d'égalité et de mainstreaming de genre, et une base d'analyse pour la mise en place d'un nouveau système une fois les modifications législatives adoptées par le parlement.

Le lecteur constatera, à cet égard, l'intérêt tout particulier du travail par plans d'actions dans certains domaines, soit directement liés à l'égalité, tel le plan d'action contre la violence entre partenaires et celui sur le recueil et le traitement de données statistiques, soit à vocation générale mais intégrant des éléments favorables à l'égalité tel le plan d'inclusion sociale.

Il prendra également exemple sur le traitement intégré de l'aspect du genre dans le domaine de la Coopération au développement, ceci sous l'impulsion des Nations Unies.

Il appréciera enfin le travail fouillé d'éradication des discriminations et de l'analyse d'impact de la perspective de genre dans le système des pensions et dans les mesures fiscales.

Rapport du gouvernement

sur la politique menée conformément

aux objectifs de la quatrième

conférence mondiale sur les femmes

tenue à Pékin en 1995

(année 2004-2005)

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

Introduction

Comme indiqué dans les précédents rapports du Gouvernement sur la politique menée conformément aux objectifs de la IVème Conférence mondiale sur les Femmes tenue à Pékin en septembre 1995, « le Premier Ministre ne gère pas de compétences propres qui soient liées aux domaines prioritaires évoqués dans le programme d'action de la IVème Conférence mondiale des Nations unies sur les Femmes, réunie à Pékin. Dans sa fonction de direction et de coordination de l'action gouvernementale, il suit cependant de près, avec le soutien de ses services, la concrétisation de l'accord de gouvernement ».

Parmi les diverses mesures qui ont été prises par le Gouvernement en exécution de cet accord, certaines ont des conséquences, directes ou indirectes, dans les domaines visés par le programme d'action de Pékin et contribuent à réaliser certains de ses objectifs stratégiques. Il s'agit notamment des mesures en matière de réaménagement du temps de travail et de qualité du travail, de protection sociale, de politique de formation et d'emploi, de réforme de la fiscalité, de politique en matière de pauvreté, de représentation politique des femmes, de lutte contre la violence ou de coopération internationale.

Ces affaires relèvent des domaines de compétence des différents membres du Gouvernement et sont exposées ci-après dans les chapitres suivants reprenant les contributions individuelles des Ministres et Secrétaires d'Etat.

Enfin, l'on rappelle que le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, qui est soumis au contrôle administratif du Premier Ministre, a élaboré des mesures qui concernent les grands domaines du programme d'action de Pékin, tels la lutte contre la violence à l'égard des femmes ou les droits fondamentaux des femmes. Ces mesures sont exposées en détail ci-après.

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

Violence à l'égard des femmes (D)

Objectif stratégique D3 : *bannir la traite des femmes et soutenir les victimes de violence découlant de la prostitution et de la traite des femmes*

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, créé en 1993, relève de la tutelle administrative du Premier Ministre et ressort, pour ce qui est du contenu de sa politique, de la compétence du Ministre chargé de l'égalité des chances.

Le Centre a également pour mission depuis 1995 d'encourager, de coordonner et d'assurer le suivi de la lutte contre la traite des êtres humains en Belgique. Les femmes en particulier constituent souvent les victimes de la traite internationale des êtres humains.

Au sein du Centre, le "Service traite des êtres humains" se charge des missions attribuées au Centre par la loi du 13 avril 1995 sur la traite des êtres humains et par l'arrêté royal du 16 juin 1995 précisant les missions du Centre en matière de lutte contre de la traite internationale des êtres humains. L'arrêté royal du 16 mai 2004 reprend ces missions.

Dans ce cadre, le Centre entreprend les travaux suivants :

1. **Rapport annuel**

Une des principales missions du Centre est l'élaboration d'un rapport annuel indépendant et public d'évaluation sur l'évolution et les résultats de la lutte contre la traite internationale des êtres humains.
Ainsi, le Service traite des êtres humains a procédé à la rédaction du rapport annuel 2004, intitulé "La politique belge en matière de traite des êtres humains : ombres et lumières", qui a été publié en novembre 2005.

Ce rapport aborde les éléments suivants :

Une première partie traite de la loi du 10 août 2005 qui modifie substantiellement les dispositions en matière de lutte contre la traite des êtres humains. La Belgique se devait en effet de s'adapter aux dispositions européennes et internationales en vigueur. La nouvelle loi se caractérise par plusieurs points positifs. D'une part, les notions "*traite* des êtres humains" et "*trafic* des êtres humains" sont désormais clairement définies ; alors que la première infraction est reprise dans la loi pénale, la seconde reste dans la loi sur les étrangers. D'autre part, la traite des êtres humains est élargie à l'abus économique, tant pour les Belges que pour les étrangers.

Dans une deuxième partie du rapport annuel, le Centre met le doigt sur un sous-domaine de la traite des êtres humains qui est souvent moins connu : l'exploitation économique. Il s'agit d'un phénomène complexe et, par conséquent, parfois difficilement identifiable. Nombre de cas d'exploitation économique passent dès lors inaperçus. Souvent, les victimes sont considérées comme des travailleurs au noir ou des immigrés illégaux. La contrainte exercée sur les victimes est souvent subtile ; souvent une combinaison de moyens de contrainte est utilisée. Les victimes ne sont pas toujours recrutées directement dans les pays d'origine. Elles décident en effet souvent d'aller "travailler" en Occident et contactent, de propre initiative, les trafiquants. Par la suite, elles se retrouvent ici sur le marché de l'emploi informel par le biais de réseaux sociaux ou familiaux. Une analyse approfondie du phénomène de l'exploitation économique dans le cadre de la traite des êtres humains est indispensable pour organiser et coordonner la lutte contre l'exploitation économique.

2. Coordination des activités des centres spécialisés pour les victimes de la traite des êtres humains

Une autre mission importante confiée au Centre consiste à assurer la coordination et la coopération entre les services d'aide privés spécialisés dans l'aide et l'accompagnement des victimes de la traite des êtres humains. Les réunions bimestrielles et juridiques entre les centres permettent de débattre de questions prioritaires communes et d'entreprendre, le cas échéant, des actions. Dans le cadre de cette concertation, des points importants ont été réalisés. Ainsi, un contrat d'accompagnement uniforme a été élaboré pour les victimes, afin d'assurer la qualité de l'accueil et de l'encadrement proposés. En outre, le développement de la banque de données a été poursuivi et un projet a été introduit et approuvé sur l'exploitation de cette source de données brutes. L'objectif est de rédiger des profils de victimes de la traite des être humains pour rendre plus efficace la lutte contre les réseaux tout en assurant la qualité de l'accueil et de l'accompagnement.

3. Actions judiciaires

Pour conclure, le Centre a rempli sa mission de stimulation en se constituant partie civile dans plusieurs dossiers de traite des êtres humains. Courant 2004, le Conseil d'Administration a approuvé 15 nouvelles constitutions de partie civile. Un jugement a déjà été prononcé dans sept dossiers. Toutes les activités mentionnées appartiennent certainement à la lutte contre la traite des êtres humains en général tout en ayant naturellement une incidence sur les femmes victimes d'une forme particulière de traite des êtres humains.

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

Introduction

En tant que Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des Chances, Mme Onkelinx, actuellement Vice-Première Ministre et Ministre de la Justice, a été à l'initiative du premier plan national d'action contre la violence à l'égard des femmes (1999-2003).

Les objectifs en étaient clairs : s'attaquer à toutes les formes de violence avec une priorité à la lutte contre la violence au sein du couple, coordonner l'action de toutes les autorités publiques intéressées, envisager l'organisation de la coopération sur le terrain entre police, parquet, services sociaux et médicaux, favoriser le dialogue entre les corps judiciaires, les associations de terrain, en bref, faire circuler des informations quant aux bonnes pratiques. La visée générale était de développer une approche globale et intégrée au niveau de la prévention de la sanction et de la politique en faveur des victimes.

Entre 2001 et 2003, ce plan a fait l'objet d'évaluations, notamment grâce au suivi assuré par l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes.

Sur base de ces évaluations, la Ministre de la Justice, Laurette ONKELINX, avec son collègue Christian Dupont, Ministre de l'Egalité des Chances, ont décidé de poursuivre ces objectifs initiaux et de les affiner dans le but de permettre au Gouvernement fédéral de proposer un « nouveau plan » intégrant Régions et
Communautés. En effet, celles-ci ont des compétences très larges en matière de lutte contre la violence conjugale et en particulier dans le cadre de la prévention et de la prise en charge des victimes.
Ce plan d'action national contre les violences conjugales (2004-2007) a été approuvé par le Gouvernement fédéral en mai 2004 et vise à intensifier les actions concrètes afin de combattre la violence conjugale, sur le plan préventif, curatif et répressif.

De plus, un groupe de travail a été créé et chargé d'élaborer à partir d'une définition commune de la violence conjugale un plan d'action conjoint (gouvernement fédéral et entités fédérées) accompagné d'un calendrier et relevant de six objectifs stratégiques : sensibilisation, formation, protection et accueil, répression, enregistrement et évaluation.

Par ailleurs, la Ministre de la Justice poursuit la réflexion en matière d'égalité notamment dans les matières familiales.

Elle a, à cet égard, déposé deux projets de loi. Le premier projet concerne l'hébergement des enfants en cas de séparation qui vise à instaurer la garde alternée comme mode « par défaut ».

Le second projet vise à simplifier les procédures de divorce. Le divorce actuellement fondé sur la faute pourra être demandé sur base d'une seule cause : la désunion irrémédiable des époux. Ce projet est animé par l'idée de maintenir l'égalité entre les parents après la séparation en pacifiant les procédures de gestion de la rupture.

Toujours dans le but de limiter le contentieux en matière familiale, la Ministre de la Justice a l'intention d'examiner la possibilité de légiférer en matière de pension alimentaire (parts contributives) pour les enfants.

Enfin, la Ministre de la Justice a pris une initiative en vue de lutter contre la pratique des mariages forcés. Le 10 mars 2006, un projet de loi insérant un article 391*sexies* dans le code pénal et modifiant l'article 146*bis* du code civil en vue d'incriminer et d'elargir les moyens d'annuler le mariage forcé a été approuvé par le Conseil des Ministres et a ensuite été soumis pour avis au Conseil 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 D1 : Prendre des mesures concertées afin de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes

1. L'orientation et l'information des victimes
L'orientation et l'information des victimes sont facilitées par la remise d'un dépliant indiquant les droits de la personne qui porte plainte et les institutions qui peuvent lui venir en aide. Ce dépliant est distribué par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

2. La désignation des magistrats de référence
Des magistrats de référence, formés en matière de violences conjugales, seront désignés au sein de chaque parquet. Il sera l'interlocuteur des services sociaux qui travaillent en la matière, mais également la référence à l'égard des autorités judiciaires et notamment des parquets généraux qui coordonnent les politiques criminelles à mettre en œuvre.

3. Le set agression sexuelle
La nouvelle directive sur le Set Agression Sexuelle (SAS), adoptée le 15 septembre 2005 et entrée en vigueur le 1er octobre 2005, est née dans le sillage de l'évaluation de la directive ministérielle sur le SAS du 15 décembre 1998.

La nouvelle directive ministérielle relative à l'utilisation du set d'agression sexuelle a été reformulée et adaptée aux nouvelles compétences liées à la réforme des polices mais aussi aux impératifs liés aux nouvelles procédures de prélèvement d'ADN.

Elle stipule notamment que le Procureur du Roi doit s'assurer de la bonne connaissance et de l'exécution correcte des instructions qui figurent dans la directive, par les magistrats comme par les fonctionnaires de police et les médecins. Les procureurs prendront les mesures nécessaires pour clarifier certaines modalités d'exécution, notamment la composition de la liste des médecins et/ou hôpitaux qui peuvent être mobilisés pour examiner les cas d'agression sexuelle,

la conclusion de protocoles de collaboration avec les hôpitaux, etc.

Par ailleurs, une attention particulière a été portée à l'accueil de la victime notamment au sein des institutions hospitalières où doivent être effectués les prélèvements.

L'application correcte de la directive devrait, d'une part, garantir la qualité des enquêtes sur les viols ou les atteintes à la dignité et, d'autre part, contribuer à limiter la confusion psychologique occasionnée par l'agression sexuelle pour éviter une victimisation secondaire.

Perspectives :
Des protocoles doivent encore être conclus entre les hôpitaux et les parquets.
L'application de la directive sera évaluée, après un délai de trois ans, tant en ce qui concerne les aspects juridiques et pratiques par le Service Public Fédéral Justice et ce, en collaboration avec le Collège des Procureurs Généraux et le Forum national de la politique des victimes.

4. L'enregistrement audiovisuel des auditions
La circulaire du 16 juillet 2001 relative à l'enregistrement audiovisuel des auditions[1] est en cours d'évaluation par le Service de la Politique criminelle en collaboration avec le Collège des Procureurs Généraux. Actuellement, cette circulaire s'applique surtout à l'audition des enfants victimes de maltraitances sexuelles. Toutefois, le grand nombre de policiers formés à la technique permet une utilisation plus régulière de la technique mais aussi d'envisager l'utilisation de celle-ci à l'égard d'adultes, notamment en matière de violences conjugales.

---

[1] La loi relative à la protection pénale des mineurs adoptée le 28 novembre 2000 et entrée en vigueur le 1er avril 2001, contient, entre autres, des dispositions spécifiques au sujet de l'enregistrement audiovisuel des auditions des mineurs d'âge victimes ou témoins de diverses infractions. Cette technique permet en effet principalement de limiter l'effet traumatisant et la victimisation secondaire liés à une multiplication des auditions, de restituer fidèlement la parole du mineur et d'éviter la confrontation entre le mineur et l'auteur présumé. Cet enregistrement peut ainsi être ordonné par le Procureur du Roi ou le juge d'instruction lorsque le mineur est notamment victime ou témoin de viol, d'attentat à la pudeur, de corruption de la jeunesse, proxénétisme, pornographie enfantine ou coups et blessures volontaires. L'enregistrement de l'audition pourra être produit devant la juridiction de jugement en lieu et place de la comparution personnelle du mineur d'âge. Cette loi détermine également les personnes qui sont autorisées à procéder à cette audition ou à y assister ainsi que le statut juridique des cassettes d'enregistrement.

Un groupe de travail a élaboré, à l'intention des magistrats et des services de police, une circulaire en application de ces nouvelles dispositions, en vue d'uniformiser les pratiques en la matière, en déterminant précisément le rôle de chaque intervenant et les modalités pratiques concernant l'audition. La circulaire ministérielle relative à l'enregistrement audiovisuel de l'audition des mineurs victimes ou témoins d'infractions a été adoptée le 16 juillet 2001.

Par ailleurs, il est apparu important de garantir non seulement une sélection standardisée des personnes procédant à l'audition, leur formation et la disponibilité du personnel qualifié partout et à chaque moment. C'est ainsi que la Directive ministérielle *organisant la répartition des tâches, la collaboration, la coordination et l'intégration entre la police locale et la police fédérale en ce qui concerne les missions de police judiciaire* (Col2/2002) a été adoptée.

Enfin, il convient de signaler que la *note cadre de sécurité intégrale* élaborée par les ministres de la Justice et de l'Intérieur lors du Conseil des du 30 et 31 mars 2004 prévoit l'évaluation de diverses dispositions relatives à la protection des enfants. L'étude portera notamment sur la circulaire du 16 juillet 2001 *relative à l'enregistrement audiovisuel des auditions des mineurs*.

Perspectives :
L'évaluation de cette circulaire est actuellement en cours.

5. La formation des magistrats
En 2002 et 2003, une formation spécifique concernant la violence faite aux femmes (formation permanente) a été organisée par le Conseil Supérieur de la Justice.
Les stagiaires judiciaires ont été admis à suivre ces formations. L'accent a été mis en particulier sur la violence entre partenaires. Les autres modules sont les suivants : exclusion de la violence, égalité des chances, preuve pénale et progrès scientifique, mesures alternatives, échange d'expériences professionnelles entre magistrats compétents pour les affaires familiales (médiation), comportement sexuel indésirable au travail…
La formation est également largement basée sur les échanges d'expériences entre magistrats et acteurs sociaux concernés tant par le traitement des auteurs que par l'aide aux victimes.

Ces formations ont pour but de donner aux magistrats et aux stagiaires judiciaires une formation plus spécifique concernant les problèmes de violence entre partenaires.

Perspectives :
En 2006-2007, ces formations seront à nouveau organisées. Elles consacreront une attention particulière aux nouvelles législations relatives à l'attribution du logement familial et aux directives (Set Agression Sexuelle, suivi judiciaire et politique criminelle), ainsi qu'aux applications possibles des mesures alternatives en matière de violence intrafamiliale et de violence entre partenaires en particulier.

6. Formations pour maisons de justice
En 2003, des assistants de justice ont eu l'occasion de participer à des formations sur le thème de la violence à l'encontre des femmes.

Perspectives :
A l'avenir, les formations spécifiques organisées par le Conseil Supérieur de la Justice sur ce thème seront aussi ouvertes aux assistants de justice. Elles évoqueront notamment l'application des peines alternatives en matière de violence intrafamiliale et de violence entre partenaires en particulier et auront pour but de donner aux assistants de justice une formation en matière de violence intrafamiliale et de violence entre partenaires en particulier.

Divers indicateurs relatifs aux formations organisées seront relevés dans le cadre de l'évaluation de cette action par le SPF Justice.

7. La politique judiciaire des parquets
Il convient de parvenir à une définition générale du phénomène pour tous les acteurs afin de pouvoir parvenir à une uniformisation des enregistrements et des interventions.
Il est, en effet, important d'entendre la même chose par « violence intrafamiliale », tant au niveau des recherches, des poursuites, de la fixation de la peine que pour son exécution.

Perspectives :
Sur base des mesures particulières prises dans plusieurs arrondissements du pays pour améliorer la réponse judiciaire aux situations intolérables de violence dans le couple et de discussions menées au sein d'un groupe de travail réunissant des magistrats de parquets généraux et d'instance ainsi que des représentants de la police et du service de la Politique criminelle, la Ministre de la Justice et le Collège des Procureurs généraux établiront une directive commune en matière de violences conjugales.

Le principal objectif est d'obtenir l'établissement au niveau de chaque arrondissement judiciaire d'un plan d'action en matière de violences intra-familiales concerté avec les différents services sociaux sur le terrain et les intervenants policiers.

Les magistrats ne se limitent plus à établir une politique de poursuite mais intègrent les possibilités de conscientisation de traitement des auteurs, d'accueil ou de sécurisation des victimes à leur politique criminelle.
L'accent ne sera pas seulement mis sur le principe de tolérance zéro mais aussi sur le fait que l'intervention des services de police et des parquets ne peut se limiter au domaine pénal mais doit s'inscrire dans une approche pluridisciplinaire fondée sur une mobilisation des compétences et des connaissances de tous les acteurs (des domaines judiciaires, médical, psychologique et social).

8. Statistiques
La meilleure manière d'appréhender un phénomène est de l'objectiver par le biais de statistiques fiables.

En effet, nous savons, selon une étude réalisée en 1998, qu'1 femme sur 7 et 1 homme sur 40 subirait des violences physiques ou sexuelles graves de la part de leur partenaire.

Mais, nous connaissons la difficulté de mesurer l'étendue de la violence au sein de la famille et du couple dans les enregistrements policiers par exemple, compte tenu du caractère multiforme de cette violence.

Des faits concernant des mêmes personnes, pour coups et blessures, tapage, problèmes de garde d'enfant, peuvent être enregistrés sous des codes différents. L'information est donc éparpillée.

Pour que l'information des parquets soit complète, il a été décidé à l'initiative de Madame la Ministre de la Justice qu'aucun procès-verbal simplifié ne puisse être établi en matière de violence familiale. Même si les faits ne sont pas constitutifs d'infraction, le procès-verbal d'intervention de la police doit être transmis au parquet.

Il faut donc obtenir des chiffres reprenant tous les faits dénoncés aux autorités et qui nous permettront d'avoir une mesure plus correcte du phénomène, tout en rappelant que des zones d'ombre subsistent et que c'est pour cette raison qu'il est important de travailler parallèlement avec les communautés et les régions aux fins de pouvoir disposer des données les plus pointues possibles.

Les statistiques policières nous révèlent qu'en Belgique, en 2003, 9.611 faits ont été enregistrés, ce qui représente 12,54 % des infractions contre l'intégrité physique.

Le premier plan prévoyait en son chapitre consacré à la violence familiale, « l'installation d'un groupe de travail pour la production de statistiques criminelles judiciaires pertinentes pour mesurer le suivi judiciaire en matière de violence domestique », ainsi que le développement d'une politique judiciaire en cas de violences familiales et la mise en évidence d'expériences novatrices pour assurer le suivi des auteurs de violences.

A partir de 2003, les situations de violences familiales ont en principe fait l'objet d'un encodage spécifique par les parquets.

Il est par ailleurs souhaitable que dans le cadre de l'exécution du plan national, un encodage similaire des situations soit mis en place au niveau des secteurs sociaux et médicaux par exemple. Les zones occultées du phénomène, par l'absence de plainte, pourraient ainsi être évaluées.

Le repérage et l'enregistrement des situations de violence intrafamiliale n'est pas imposé comme une fin en soi mais comme un moyen à l'appui d'une action efficace des autorités.

L'indicateur de réussite de cette action sera la disponibilité de statistiques de violence entre partenaires collectées par les services compétents du Collège des Procureurs généraux.

Perspectives:
Une définition de la violence intrafamiliale adoptée par le Collège des procureurs généraux fera l'objet d'une circulaire du Collège des procureurs généraux qui entrera en vigueur prochainement.
Ainsi, selon celle-ci doit être considérée comme violence dans le couple,
« toute forme de violence physique, sexuelle, psychique ou économique entre des époux ou personnes cohabitant ou ayant cohabité et entretenant ou ayant entretenu une relation affective et sexuelle durable.

Pour l'application de cette définition, on entend par violence :

- tous les comportements punissables qui, par un acte ou une omission, causent un dommage à la personne lésée (…) ;
- mais aussi tous les comportements qui, bien que ne paraissant pas constituer une infraction, sont dénoncés à la police ou au parquet et font l'objet d'un procès-verbal portant l'indice de prévention (…) (différend familial). »

Il s'agit d'une définition opérationnelle qui a pour objectif de constituer la référence commune aux magistrats, aux policiers et aux divers services administratifs.
A tous les niveaux, les encodages statistiques se feront de manière similaire et en fonction de la relation qui existe entre l'auteur et la victime. L'encodage concerne la violence dans le couple, mais aussi à l'égard d'autres membres de la famille.

9. Justice réparatrice, mesures alternatives, médiation pénale, maisons de justice
Les projets d'encadrement par le biais de mesures alternatives des auteurs de faits de violence entre partenaires ont reçu une attention particulière. Les projets existants ont obtenu un financement plus élevé mais de nouveaux projets ont également été mis en place afin de fournir aux acteurs de terrain une offre diversifiée de projets d'aide aux auteurs d'actes de violence intra-familiale.

Perspectives :
De nouveaux moyens seront dégagés en vue de pouvoir subsidier des institutions notamment des ASBL qui prennent en charge les auteurs d'actes de violences et travaillent avec eux au niveau de la prise de conscience du caractère délictueux de leur comportement.
La loi du 22 juin 2005, qui sera opérationnelle en janvier 2006, dispose que la médiation sera possible à chaque étape de la procédure judiciaire.

10. Mesures civiles
Une attention particulière sera également portée au rôle du juge de paix dans la problématique de la médiation dans les affaires familiales au sens large afin d'améliorer les mesures civiles en matière de violence entre partenaires.
L'établissement et la communication de « bonnes pratiques » serviront d'indicateurs afin d'évaluer ce projet.

11. Mesures de protection
Il a été constaté que les mesures de protection (interdiction de contact, loi sur le placement hors famille,…) au bénéfice des victimes de violences conjugales n'étaient pas assez respectées. Ce qui augmente le sentiment d'impuissance et d'insécurité de la victime.
Des initiatives seront prises afin de mettre en place un meilleur suivi des mesures de protection, en collaboration avec les services de police et les parquets.

Perspectives :
Une réflexion sera menée, dans le cadre de la création d'un Tribunal d'application des peines, sur la possibilité d'informer la police des mesures d'interdiction en cas de récidive de l'auteur des faits mais également en ce qui concerne la création d'une base de données relative aux conditions imposées aux auteurs, que la police pourrait consulter 24h/24.

12. Aide financière aux victimes d'actes intentionnels de violence
Depuis le 1er août 1985, la loi belge (Chapitre III, section II, "Aide de l'Etat aux victimes d'actes intentionnels de violence", de la loi du 1er août 1985 portant des mesures fiscales et autres) prévoit la possibilité pour l'Etat d'intervenir financièrement en faveur des victimes d'actes intentionnels de violence ou, en cas de décès, en faveur de leurs proches. Cette indemnisation s'obtient auprès de la Commission pour l'aide financière aux victimes d'actes intentionnels de violence.
Cette possibilité d'indemnisation est limitée aux victimes qui ont subi un préjudice physique ou psychique important suite à un acte intentionnel de violence. Toutefois, l'article 31, 3° de la loi du 1er août 1985 portant des mesures fiscales et autres modifié par la loi du 26 mars 2003 *portant les conditions auxquelles la commission pour l'aide financière aux victimes*

d'actes intentionnels de violence peut octroyer une aide[2], permet également aux père et mère d'un mineur ou aux personnes qui ont à leur charge un mineur, qui suite à un acte intentionnel de violence, a besoin d'un traitement médical ou thérapeutique de longue durée, de demander une aide.
L'article 31,4° de la même loi permet également aux parents jusqu'au deuxième degré d'une victime ou aux parents qui vivaient dans un rapport familial durable avec une victime disparue depuis plus d'un an, dont il est admis que la disparition est due selon toute probabilité à un acte intentionnel de violence, d'introduire une requête devant la commission.
Ces modifications sont entrées en vigueur le 1er janvier 2004 et sont applicables aux requêtes déjà introduites antérieurement (pendantes devant la Commission pour l'aide financière aux victimes d'actes intentionnels de violence).

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

1. loi concernant l'attribution du logement familial
La loi concernant l'attribution du logement familial à l'épouse ou à la concubine légale victime d'actes de violence de la part de son partenaire, en complément de l'article 410 du Code pénal, est d'application depuis février 2003. Il semble que si les textes légaux ne posent pas problème, il n'en va pas de même de l'application de la loi.

- Dépliant
En 2003, un dépliant a été diffusé au sujet de la nouvelle loi, à l'attention des victimes et des professionnels. Des statistiques de notoriété du dépliant seront rassemblées par l'Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes.
Le dépliant est disponible en trois langues via le site web de l'Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes qui en assure également la diffusion par la poste
Le nombre de téléchargements, de dépliants diffusés par courrier mais également le nombre d'événements à l'occasion desquels le dépliant a été diffusé serviront d'indicateurs d'évaluation de cette action. Un sondage auprès des professionnels pour évaluer la connaissance du dépliant ou de la législation est également envisagé.

- Evaluation de la loi
Le gouvernement a invité la Ministre de la Justice à procéder à une évaluation de la mise en œuvre sur le terrain de cette loi. Cette évaluation est actuellement en cours.
Par ailleurs, des formations en ce qui concerne cette nouvelle loi sont prévues à l'intention des acteurs du monde judiciaire.

L'indicateur de la réussite de cette action sera la liste des initiatives de sensibilisation entreprises.

Perspectives :
En collaboration avec l'Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes, une journée d'étude sera organisée pour évaluer la loi. Par ailleurs, les services compétents du SPF

[2] M.B. 22.05.2003

Met opmaak

Met opmaak

Justice examineront comment rassembler des statistiques concernant l'application de la loi. Ces statistiques seront transmises à l'Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes, qui est chargé de collecter tous les chiffres relatifs à la violence faite aux femmes.

Par ailleurs, une attention toute particulière ira à la formation de tous les acteurs du monde judiciaire concernés par l'application de cette nouvelle loi. Cette formation sera évaluée sur base de formulaires, avec pour indicateurs la connaissance et l'application de cette nouvelle loi.

En outre, diverses propositions de lois ont été déposées au Sénat en vue de lutter contre la violence entre partenaires et en particulier, en matière d'éloignement préventif du domicile familial et portant d'autres mesures de suivi et de répression de la violence entre partenaires.

Les droits fondamentaux de la femme (I)

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

1. Hébergement des enfants en cas de séparation

Un projet de loi visant à instaurer la garde alternée comme mode ''par défaut'' a récemment été déposé au Parlement par la Ministre de la Justice et est actuellement débattu. En cas de séparation, l'accord des parents doit en toute hypothèse être privilégié. A défaut d'accord, dans l'état actuel de la loi, en cas de litige, l'hébergement des enfants est réglé par le juge, au cas par cas. Aujourd'hui, chacun admet que les deux parents doivent s'investir dans l'éducation de l'enfant. Ce principe, affirmé par la Convention de New-York relative aux droits de l'enfant, a constitué le fondement de la loi belge du 13 avril 1995 consacrant l'autorité parentale conjointe. De plus en plus de juges admettent le principe de l'hébergement égalitaire (ou « garde alternée »). Ceci ne souffre pratiquement plus de discussions lorsque les deux parents sont d'accord. En revanche, une jurisprudence importante considère que l'hébergement égalitaire n'est possible qu'en cas d'accord des deux parties, ce qui n'est pas toujours le cas, faut-il le dire. Et la plupart des juges ont leur opinion sur la meilleure formule à adopter. En somme il existe « un modèle par juge ». La technique du cas par cas pourrait sans doute être maintenue si les tribunaux disposaient d'emblée de tous les renseignements nécessaires pour prendre une décision optimale. Nul ne prétend que l'hébergement égalitaire serait la panacée. Il s'agit moins de favoriser cette formule que de limiter autant que faire se peut l'imprévisibilité des litiges, source de procès. Il n'est en tous cas pas établi que cette formule serait contre-indiquée a priori. On observe que de nombreuses objections à la généralisation du modèle (l'enfant a « deux maisons », les deux parents doivent pouvoir accueillir leurs enfants dans de bonnes conditions, les écarts entre les modes de vie ou de pensée des parents ne doivent pas être trop importants, etc.) pourraient déjà être opposées à la pratique actuelle la plus répandue, qui consiste à donner au parent non-gardien (le plus souvent le père) un hébergement secondaire élargi (en fait un tiers du temps.) Le législateur doit proposer un modèle souple, qui favorisera les accords, puisque l'on ne pourra s'en écarter que pour des raisons sérieuses.

Le projet prévoit donc qu'à défaut d'accord, en cas d'autorité parentale conjointe, et si l'un des parents en fait la demande, le tribunal examine prioritairement la possibilité d'attribuer l'hébergement de manière égalitaire entre les parents, selon la formule la plus appropriée dans l'intérêt de l'enfant et des parents. Toutefois, en cas de circonstances particulières le tribunal pourra attribuer l'hébergement principal de l'enfant à l'une des parties et attribuer à l'autre un hébergement secondaire d'une durée moins importante. Il n'y a pas de liste des contre-indications dans le texte du projet, le juge restant libre de les déterminer. L'exposé des motifs cite néanmoins comme exemples l'éloignement géographique, l'indisponibilité d'un des parents, ou encore le désintérêt manifeste pour les enfants.

Perspective :
Ce projet de loi devrait être adopté en 2006.

2. Exécution des décisions judiciaires en matière d'hébergement d'enfants
Le souci d'égalité commande aussi d'être attentif à l'exécution des décisions en matière d'hébergement. Le même projet vise à permettre au parent qui est privé de ses enfants de recourir à la contrainte si nécessaire. La victime de l'infraction pourra faire fixer l'affaire devant le tribunal. Un nouveau débat aura lieu. Le juge pourra s'entourer de tous les renseignements nécessaires, recourir à de nouvelles mesures d'investigation telle qu'une audition de l'enfant, voire inviter les parties à recourir à la médiation. Le recours à la contrainte sera autorisé. La décision du juge devra cependant fixer les modalités de la reprise forcée de l'enfant. Par exemple, il pourra déterminer un lieu neutre ou encore l'intervention d'un tiers de confiance ou d'un proche de l'enfant. S'il l'estime nécessaire, le juge pourra également désigner des personnes habilitées pour accompagner l'huissier de justice pour l'exécution de la décision telles qu'un psychologue ou un assistant social. Ces précautions ont évidemment pour but d'éviter que la reprise forcée traumatise l'enfant, ce qui constitue, bien entendu, le fil rouge de la réforme.

3. Divorce sans faute
L'égalité entre les parents et le maintien du « couple parental » après la séparation doit aussi être favorisée en pacifiant les procédures de gestion de la rupture.

Un avant-projet de loi visant à simplifier les procédures de divorce vient d'être adopté en Conseil des Ministres et est actuellement discuté à la Chambre des Représentants. Le divorce, actuellement fondé sur la faute, pourra être demandé sur base d'une seule cause : la désunion irrémédiable des époux. Cette constatation peut résulter – quoique rarement- de l'intime conviction du juge. La désunion sera la plupart du temps prouvée par l'écoulement du temps ou par la réitération de l'affirmation de cette désunion (délais de 3 mois à un an selon que la demande est faite par un conjoint ou par les deux, ou qu'il y a séparation de fait avant la demande).

La réforme opte pour un droit élargi à la pension alimentaire après divorce, puisque ce droit sera ouvert même au conjoint qui aura sollicité et obtenu le divorce sans cause. L'exclusion n'est possible que si le débiteur potentiel prouve que le demandeur a commis une faute grave rendant impossible la poursuite de la vie commune. En corollaire, le droit à la pension est limité dans le temps (durée de la vie commune) et le juge peut le moduler en fonction des choix économiques posés par les parties durant la vie commune.

4. Calcul des pensions alimentaires pour les enfants
Toujours dans le but de limiter le contentieux en matière familiale, la Ministre de la justice a l'intention d'examiner la possibilité de légiférer en matière de pension alimentaire (parts contributives) pour les enfants. L'objectif est d'en rendre le calcul prévisible et de mettre fin à l'arbitraire à ce sujet. Il est parfois recouru par certaines juridictions à une méthode dite « Renard » du nom de son auteur, et cette méthode paraît digne d'intérêt. Toutefois, les données sur lesquelles elle se base doivent être actualisées. Un groupe de travail doit travailler à cette actualisation.

5. Signature du protocole n° 7 à la convention européenne des droits de l'homme
Au niveau européen, il importe de noter que la Belgique a signé le 11 mai 2005 le Protocole n°7 à la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales, dont l'article 5 garantit le principe d'égalité entre époux, en ce qui concerne leurs droits et responsabilités de caractère civil entre eux et dans leurs relations avec leur enfant au regard du mariage, durant le mariage et lors de sa dissolution.

Perspectives : Sa ratification devrait intervenir en 2006

6. Mariage entre personnes de même sexe
La loi du 13 février 2003, entrée en vigueur le 1er juin 2003, a ouvert le mariage à des personnes de même sexe.

Le principal argument en faveur de ce changement législatif a été l'égalité de traitement, sur le plan du mariage, des couples homosexuels et hétérosexuels. Ainsi, les règles relatives à la conclusion, la dissolution et les effets du mariage sont, désormais, applicables également aux couples homosexuels.
Cependant, des différences subsistent en matière de filiation. En faveur de couple homosexuels dont au moins un des partenaires n'est pas belge, l'article 46, alinéa 2, de la loi du 16 juillet 2004 portant le Code de droit international privé, détermine un même droit au mariage, lorsqu'une des personnes concernées a la nationalité d'un Etat ou a sa résidence habituelle sur le territoire d'un Etat dont le droit interne permet un tel mariage. Cette disposition doit être appliquée en co-lecture avec l'article 44 de ladite loi qui dispose que le mariage peut être conclu en Belgique lorsque l'un des futurs époux est belge, est domicilié en Belgique, lors de la célébration ou a, depuis plus de trois mois, sa résidence habituelle en Belgique.
Certains partenariats enregistrés à l'étranger pourront être assimilés à un mariage dans le respect de certaines conditions fixées par la loi. Seront autorisés en Belgique les mariages de personnes de même sexe entre étrangers ou entre belges et étrangers, quelque soit leur nationalité

7. La médiation en matière familiale
La loi du 19 février 2001 relative à la médiation en matière familiale dans le cadre d'une procédure judiciaire, entrée en vigueur le 1er octobre 2001, a été abrogée par la loi du 21 février 2005 modifiant le Code judiciaire en ce qui concerne la médiation. Cette dernière est entrée en vigueur ce 30 septembre 2005.

Cette nouvelle loi, plus globale, permet toujours et encourage le recours à la médiation familiale, que celle-ci intervienne dans le cours ou en dehors de toute procédure judiciaire.

Le médiateur qui sera désigné par les parties va tâcher d'aboutir à un accord partiel ou complet qui pourra, si les parties le souhaitent, être soumis au juge pour être homologué et obtenir ainsi force exécutoire. Le juge ne pourra cependant procéder à l'homologation que si l'accord n'est pas contraire aux intérêts des enfants mineurs.

Il est possible que la médiation n'aboutisse pas. Pendant la procédure, les parties peuvent à tout moment ramener la cause devant le juge. La loi prévoit la constitution d'une commission fédérale de médiation, composée paritairement d'avocats, de notaires et de ''tiers'', chargée de procéder à l'agrément des médiateurs. Cette commission a entamé ses travaux en septembre 2005. Cette commission est notamment aidée par une commission spécifique pour le droit de la famille.

Concrètement, seuls les accords obtenus à l'issue d'une médiation qui sera menée par un médiateur agréé pourront faire l'objet d'une homologation. Si le médiateur n'est pas agréé, la médiation toujours possible, mais l'accord final ne pourra pas faire l'objet de la procédure simplifiée d'homologation. Il devra, si nécessaire, être coulé dans un jugement selon la procédure classique.

8. La répudiation :
Le Parlement fédéral a adopté le 1er juillet 2004 la loi portant le Code de droit international privé qui est entré en vigueur le 1er octobre 2004. La réforme tend dans une large mesure à apporter clarté, systématisation et structure dans un domaine complexe, mais aussi à introduire l'unité dans le règlement des diverses matières, par exemple en matière de mariage ou d'obligations.
A titre d'exemple, la reconnaissance de la dissolution du mariage par répudiation se voit en principe refusée en Belgique. La répudiation ne sera reconnue que si elle remplit les conditions restrictives fixées par la loi et notamment le respect du consentement de la femme.

Objectif stratégique L : La petite fille

Le service des Tutelles des mineurs étrangers non-accompagnés porte une attention particulière aux jeunes filles victimes de la traite des êtres humains.
Le service veille à informer les tuteurs, entre autres via le vade-mecum, qui sortira au mois de mai, et qui clarifie aux pages 145 et suivantes aux tuteurs quels sont les moyens de soutien spécifiques qui ont été mis en place.

Par ailleurs, le service des Tutelles a mis en place une concertation entre les différentes instances afin de faciliter la mise en application des différentes dispositions ainsi que l'exercice des missions du tuteur.

Deux circulaires prévoient que les victimes de la traite des êtres humains qui sont en séjour illégal en Belgique, et notamment des mineurs étrangers non accompagnés, ont la possibilité d'obtenir un titre de séjour temporaire, et dans certains cas, un titre de séjour à durée indéterminée, et ceci afin de faciliter l'enquête judiciaire contre les exploitants et de permettre aux victimes de venir témoigner au cours d'un éventuel procès :

- la circulaire du 7 juillet 1994 relative à la délivrance de titres de séjour et des autorisations d'occupation (permis de travail) à des étrangers victimes de la traite des êtres humains.

· la circulaire du 13 janvier 1997 contient des directives à l'Office des étrangers, au Parquet, aux services de Police, au service de l'Inspection des lois sociales et de l'Inspection sociale relative à l'assistance aux victimes de la traite des êtres humains, modifiées le 17 avril 2003.

Ces mesures poursuivent un double objectif : renforcer l'efficacité de la lutte contre la traite des êtres humains et venir en aide aux victimes qui collaborent à l'enquête judiciaire (autant l'aide et l'accompagnement en Belgique que l'accompagnement au retour dans le pays d'origine).

Dans le cadre de ces deux instruments juridiques, les victimes de la traite des êtres humains qui sont en séjour illégal en Belgique, et notamment les mineurs étrangers non-accompagnés, ont la possibilité d'obtenir un titre de séjour temporaire, et dans certains cas, un titre de séjour à durée indéterminée.

La politique d'aide aux victimes, prévues par ces instruments juridiques, vise aussi bien l'aide et l'accompagnement en Belgique, que l'accompagnement au retour dans le pays d'origine.

Les dispositions permettant aux victimes de séjourner légalement dans le pays dans le cadre des procédures judiciaires contre les exploitants renforcent les possibilités de mener une enquête judiciaire approfondie et donnent l'occasion aux victimes de venir témoigner au cours d'un éventuel procès.

La jeune fille doit être encadrée par un des trois centres d'accueil spécialisés Payoke (Anvers), Pag-asa (Bruxelles), Sürya (Liège) (et Esperanto (centre caché) qui dépend du centre Sürya). Ces centres rencontrent la victime à la demande d'un service de police, d'un service social ou d'un centre d'accueil.

Lorsque la mineure est accueillie par un centre spécialisé, c'est qu'elle a déjà en quelque sorte pris distance par rapport à son milieu d'exploitation. Le tuteur veille particulièrement à ce que la mineure n'ait plus aucun contact avec ses anciens exploitants ou trafiquants. C'est indispensable, dans la mesure où l'aboutissement positif de la procédure particulière d'autorisation de séjour auquel la victime peut prétendre, est lié à la condition qu'il n'y ait pas de retour dans le milieu d'exploitation.

Le tuteur devra également veiller à ce que la mineure victime de la traite des êtres humains soit reconnue en tant que tel par le Parquet, les services de police et par l'Office des étrangers et non pas comme un étranger étant en situation administrative irrégulière.

La situation de ces mineures est très délicate, elles ont souvent été isolées pendant plusieurs semaines ou mois. Leur confiance a déjà été abusée et est donc très difficile à obtenir. Le tuteur veillera donc à ne pas faire de promesses à ces mineures, sans être certain de pouvoir les tenir.

Afin de mettre en confiance la mineure et de le rassurer, le tuteur aura donc comme rôle :

· de s'assurer que la mineure est défendue par un avocat spécialisé en matière de traite des êtres humains mais également en matière de mineurs étrangers non accompagnés
· d'informer et d'accompagner la mineure dans ses démarches juridiques, également lors de l'enquête judiciaire (sur les résultats possibles d'une enquête ou d'une instruction, sur la durée d'une enquête, sur l'obligation de témoigner, …)

- de l'informer des choix possibles, de respecter ses choix, de l'informer des risques éventuels liés à ces choix
- de l'informer des conditions liées à cette procédure judiciaire et à la procédure d'autorisation de séjour (la mineure doit quitter le milieu d'exploitation, accepter l'accompagnement et l'accueil dans un centre spécialisé et coopérer lors de l'enquête judiciaire)
- de rassembler les expertises et constats médicaux et psychologiques qui confirment les dommages moraux et physiques subis
- d'organiser une rencontre avec l'avocat et la mineure dès que l'avocat aura eu l'occasion de consulter le dossier judiciaire, afin de préparer la défense du mineur."

Le tuteur a également un rôle essentiel lors des auditions du CGRA ou de l'Office des Etrangers dans la mesure où sa mission et sa qualité de représentant des intérêts de la mineure lui permettront de veiller au bon déroulement des entretiens : par exemple, si le tuteur constate qu'un auditeur masculin est affecté à l'audition d'une jeune fille (ou l'inverse) et que cette différence est de nature à affecter la qualité de l'exposé de la mineure, il demandera également que l'auditeur soit remplacé par une auditrice. Il en va de même pour de même en ce qui concerne l'interprète.

Objectif stratégique L.7. : Eliminer la violence contre la petite fille

1. Groupe de travail «Maltraitance des enfants »
Le 19 novembre 1998, les groupes de travail néerlandophone et francophone « maltraitance des enfants » a été lancé. Ce groupe de travail a été mis en place pour développer la concertation entre la justice et le secteur médico-psycho-social au sein de chaque arrondissement judiciaire et pour organiser des équipes multidisciplinaires susceptibles d'aider les autorités dans leurs choix. Le cabinet du Ministre de la Justice en a assuré la présidence dans un premier temps. Celle-ci a été reprise par le Service de la Politique criminelle en 1999. En décembre 2002, des premiers documents de travail ont été fournis au Ministre de la Justice.

Perspectives :
Des initiatives ont été prises par l'actuelle Ministre de la Justice afin de finaliser ces documents de travail afin d'aboutir à des recommandations concernant la concertation entre la justice et le secteur médico-psycho-social.

2. Principales modifications législatives intervenues au cours de la période 2004-2005.

2.1 La loi visant à compléter la protection pénale des mineurs
La loi du 10 août 2005 visant à compléter la protection pénale des mineurs a été publiée le 2 septembre 2005. Elle constitue un des volets de la réforme de la loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse. Elle vise tout d'abord à modifier le Code pénal afin de punir plus sévèrement les personnes qui se servent de mineurs pour commettre des infractions. En effet, tenant compte de l'approche spécifique dont bénéficient les mineurs dans le cadre de la loi relative à la protection de la jeunesse, ces adultes espèrent pouvoir se soustraire aux poursuites tout en continuant à récolter les fruits des infractions commises par les mineurs.

L'occasion a été mise à profit pour inscrire dans le Code pénal la plupart des dispositions pénales figurant au Titre IV de la loi relative à la protection de la jeunesse de sorte que la protection pénale des mineurs, que la loi du 28 novembre 2000 oriente de manière assez systématique sur les délits de mœurs, puisse également être étendue.

Enfin, des dispositions pénales de la loi du 8 avril 1965, relatives à des infractions qui sont aujourd'hui réprimées par d'autres dispositions légales ou qui ne sont plus appliquées, ont pu être abrogées.

2.2. La loi modifiant diverses dispositions en vue de renforcer la lutte contre la traite et le trafic des êtres humains et contre les pratiques des marchands de sommeil

La loi du 10 août 2005, publiée le 2 septembre 2005, accorde une attention particulière aux mineurs victimes de la traite, du trafic et de l'exploitation de la mendicité.

La loi a pour premier objet d'apporter les modifications nécessaires aux infractions de traite et de trafic des êtres humains pour mettre en conformité notre droit avec les instruments de droit international et de droit européen.

Dans ce contexte, l'incrimination de traite des êtres humains n'est plus limitée aux seuls étrangers, comme le prévoyait l'ancien article 77bis de la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers. Parallèlement, l'article 77bis a été modifié afin de viser spécifiquement et exclusivement le trafic des êtres humains (auparavant, cet article ne distinguait pas la traite et le trafic).

L'incrimination de traite, prévue dans le Code pénal, vise désormais explicitement une série de formes d'exploitation, sexuelle et économique.

En deuxième lieu, la loi reprend largement le contenu du projet de loi *n°51-640/1 modifiant le Code pénal et la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers en vue de renforcer les sanctions à l'égard des personnes qui se livrent à la traite et au trafic de mineurs non accompagnés*. Elle étend toutefois la portée de la circonstance aggravante prévue en matière de traite comme de trafic à tous les mineurs.

En troisième lieu, elle précise la portée de l'incrimination d'exploitation de la mendicité prévue par le projet précité. Il ne s'agit pas ici de re-criminaliser le délit de mendicité, mais, à l'instar de ce qui existe en matière de prostitution, de punir celui qui exploite la mendicité d'autrui. Par ailleurs, la loi intègre l'article 82 (relatif à la mendicité des mineurs) de la loi de 1965 relative à la protection de la jeunesse.

De plus, un groupe de travail relatif au statut des victimes a été constitué par la Cellule Interdépartementale de coordination de la lutte contre la traite des êtres humains. Il a notamment pour tâche de réfléchir à l'amélioration du système d'octroi de statut de victime lorsqu'il s'agit d'une personne mineure.

Enfin, dans le cadre des formations organisées pour les magistrats par le Conseil Supérieur de la Justice, un module "traite des êtres humains" a été constitué, avec, parmi les journées

de formation, la thématique particulière de l'exploitation sexuelle ; exploitation qui concerne majoritairement des femmes."

3. Rappel des dispositions pénales en matière de violence au sens large à l'égard des enfants

Au niveau pénal, depuis quelques années, la tendance est à l'augmentation des peines pour les auteurs de coups et blessures commis à l'encontre d'enfants. La loi du 28 novembre 2000 relative à la protection pénale des mineurs a, en effet, alourdi les peines pour des violences commises sur des enfants (articles 398 à 405bis du Code pénal). En outre, les peines sont encore plus lourdes lorsque les violences ont été perpétrées par les parents ou toute personne ayant autorité sur le mineur ou l'incapable ou en ayant la garde (article 405ter du Code pénal).

Similairement, les actes de torture, de traitements inhumains ou dégradants sont aussi punis plus sévèrement lorsqu'ils sont perpétrés sur des mineurs (art. 417 bis à 417 quinquies du Code pénal introduits par la loi du 14 juin 2002).

La loi précitée du 28 novembre 2000 punit aussi les formes de violence consistant en le délaissement et l'abandon d'enfants (articles 423 et 424 du Code pénal) et les privations d'aliments ou de soins infligés à des mineurs (articles 425 et 426 du Code pénal). Ici aussi, les peines sont aggravées si ces infractions ont été commises par des parents (article 427 du Code pénal).

L'article 409 du Code pénal punit spécifiquement les mutilations sexuelles féminines et plus sévèrement, en son §2, celles commises sur des mineurs. Le §5 de cette même disposition prévoit également une aggravation des peines si ces actes ont été commis par les père, mère ou autres ascendants ou toute autre personne ayant autorité sur le mineur. Ces dispositions ont également été intégrées par la loi du 28 novembre 2000.

L'article 396 du Code pénal punit, quant à lui, spécifiquement le crime d'infanticide (« crime commis sur un enfant au moment de sa naissance ou immédiatement après »).

Objectif stratégique L. 9. : Renforcer le rôle de la famille dans l'amélioration de la condition de la petite fille

1. En matière d'adoption

Les lois du 13 mars 2003 *(Loi modifiant le Code judiciaire en ce qui concerne l'adoption)* et du 24 avril 2003 *(Loi réformant l'adoption*) sont entrées en vigueur le 1er septembre 2005.

Conformément à la loi du 24 avril 2003, le Service de l'Adoption internationale, créé au sein du Service Public fédéral Justice, a été désigné comme autorité centrale fédérale, visée à l'article 6 de la Convention de La Haye du 29 mai 1993 sur la protection des enfants et la coopération en matière d'adoption internationale. Ce Service, composé de 9 personnes, est également entré en fonction le 1er septembre 2005. Il est chargé d'une part de fonctions d'information et de coordination (au plan national et international) et d'autre part, procède à la reconnaissance des adoptions établies à l'étranger et à leur enregistrement.

Les concertations qui ont eu lieu avec les Communautés afin d'élaborer un accord de coopération ont abouti à un texte qui, d'une part, permet de clarifier certaines procédures en ce qui concerne la mise en application de la loi dans l'intérêt supérieur de l'enfant et dans le respect des droits fondamentaux qui lui sont reconnus en droit international, et d'autre part, d'assurer la concertation entre l'autorité fédérale et les Communautés concernant l'adoption, notamment par la création d'une Commission de concertation et de suivi. Ce projet d'accord a été soumis à l'avis du Conseil d'Etat. Suite à cet avis, le projet a été adapté et a été signé le 12 décembre 2005 par l'ensemble des parties. La loi y portant assentiment a été adopté par la Chambre des représentants le 9 février 2006 et par le Sénat le 30 mars 2006.

2. Notion d'enfant à charge
Deux arrêts royaux ont été adoptés le 27 décembre 2004, dont un arrêté royal de pouvoir spéciaux, confirmé par une loi du 30 mai 2005.

Une nouvelle défintion de la notion d' « enfant à charge » a été introduite dans l'Arrêté royal du 27 décembre 2004 en éxécution de l'article 1409, § 1, 4e, et 1409, §1bis, 4e du Code Judiciaire. Cet arrêté définit les documents qui rapportent la preuve du fait qu'un enfant est à charge d'un débiteur. Il modifie également le Code judiciaire en prévoyant une procédure spécifique en cas de litiges relatifs à la notion d'enfant à charge.

Perspective :
Ces arrêtés entrent en vigueur le jour où le formulaire standardisé permettant de déclarer un enfant à charge sera finalisé. Celui-ci est en cours d'élaboration.

AUTRES PERSPECTIVES :

1. Améliorer l'action des pouvoirs publics contre les rapts parentaux internationaux.
Afin de renforcer l'action des pouvoirs publics dans les dossiers d'enlèvements d'enfants, de nouvelles structures seront créées. Ces structures devront mieux répondre aux besoins des familles victimes de cette forme particulière de violence intrafamiliale.

Une cellule de coordination interministérielle sera mise sur pied, sous la direction conjointe des Ministres de la Justice et des Affaires étrangères.

Parallèlement, un groupe de réflexion réunissant notamment des représentants des autorités fédérales compétentes, des experts et des psychologues, sera créé.

Ce groupe sera chargé de formuler des propositions qui seront examinées par la cellule de coordination interministérielle.

Ces structures, ainsi que l'autorité centrale au sein du SPF Justice, travailleront sur la prévention (meilleure localisation de l'enfant lorsqu'il quitte le territoire, développer la formation des magistrats, etc), l'accompagnement des parents victimes de rapts (création de fonds spécifiques pour soutenir financièrement les parents en cas de nécessité) et le suivi des enfants après leur retour en Belgique (aide à la réinsertion scolaire et familiale, etc.).

2. Actions futures relatives à la la lutte contre la violence à l'égard des enfants :
Une politique globale de lutte contre la violence à l'égard des enfants s'entend d'une politique qui vise les multiples formes de violence à l'égard des enfants, s'applique aux différents cadres dans lesquels elle intervient et comporte les volets prévention, protection, aide (de type médicale, psychologique, juridique et sociale) aux victimes, réadaptation et réinsertion des victimes et interventions auprès des auteurs des actes de violence. Eu égard aux complexités institutionnelles belges, la future Commission nationale des droits de l'enfant devrait grandement contribuer à l'instauration d'une politique plus « globale » de lutte contre la violence à l'égard des enfants. Ce projet est piloté par la Ministre de la Justice.
L'accord de coopération entre l'Etat fédéral,les Communauté et les régions portant création d'une Commission nationale pour les droits de l'enfant a été conclu le 19 septembre 2005 entre les différentes parties à l'accord. Cet accord entrera en vigueur après avoir été soumis et approuvé par les différents Parlements. Le parlement fédéral l'a approuvé le 30 mars 2006.

3. Evaluation des mesures juridiques dans la pratique :
Lors du Conseil des Ministres du 30 et 31 mars 2004, le Gouvernement a décidé de réaliser en 2005 une étude destinée à l'évaluation des : 1° trois lois de 1995 relatives à la protection des mineurs (loi relative aux abus sexuels sur mineurs, loi relative à la répression de la traite des êtres humains et la pornographie infantile et loi relative à la publicité à caractère sexuelle destinée aux mineurs), 2° de la loi du 28 novembre 2000 relative à la protection pénale des mineurs et enfin, 3° de la circulaire du 16 juillet 2001 relative à l'enseignement audiovisuel des auditions des mineurs. Cette étude est actuellement en cours au sein du service de politique criminelle du SPF Justice.

4. Ratification d'instruments internationaux :
Il importe de noter que le 10 octobre 2003, le Conseil des Ministres a approuvé une proposition de loi portant ratification du Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants, adopté à New-York le 25 mai 2000. Elle n'a pas encore été, à l'heure actuelle, adoptée par le Parlement.

5. Juge dans les affaires familiales
Le Ministre de la Justice réfléchit à l'installation des juges dans les affaires familiales afin de remédier au morcellement actuel de la compétence en matière de conflits familiaux entre plusieurs pouvoirs juridictionnels. Ces juges pourront se pencher sur tous les conflits au sein de la famille. Il s'agit en l'occurrence des conflits civils relatifs aux problèmes familiaux, aux problèmes d'éducation, à la co-parenté, au droit de garde, au divorce, à l'interdiction de contact… Outre les décisions judiciaires, ce tribunal devra aussi pouvoir élaborer des mesures préventives (médiation, thérapie relationnelle, aide à l'éducation et à la famille…). Une bonne collaboration avec les centres d'aide à la famille, les services d'aide et de police et les maisons de justice est donc indispensable.
Un groupe de travail a été créé pour étudier, avec les acteurs de terrain, la meilleure voie à suivre dans ce domaine.

Ministre des Finances

Monsieur Didier REYNDERS

Rue de la Loi 12

1000 Bruxelles

et le Secrétaire d'Etat

à la Modernisation des Finances

et à la Lutte contre la Fraude fiscale

Monsieur Hervé JAMAR

North Galaxy - Tour B - 26e étage
Boulevard du Roi Albert II, 33
1030 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, le Ministre des Finances, Didier Reynders s'est fixé comme objectif 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 femmes et hommes, 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 vu 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 femmes et hommes 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 de femmes et d'hommes dans les organes consultatifs.

En ce qui concerne la stratégie menée par le Ministre des Finances, pour les années 2004-2005, dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, un heureux constat se profile : les discriminations « femmes-hommes » en matière d'impôt sur les revenus sont devenues inexistantes. Plus que la pro activité, c'est la systématisation des mesures visant la neutralité de l'impôt à l'égard de la détentrice des revenus et de son choix de vie qui a permis d'aboutir à ce résultat positif dans des délais limités.

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

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.

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 le dépôt de diverses propositions en vue de trouver une solution au problème de la non- exécution de décisions judiciaires et plus particulièrement au problème du non-paiement des pensions alimentaires, la loi du 21 février 2003 (Moniteur belge du 28 mars 2003) crée un Service des créances alimentaires au sein du SPF Finances. La loi précitée charge ce nouveau Service de deux missions, à savoir : « percevoir ou recouvrer les créances alimentaires à charge du débiteur d'aliments » et « octroyer des avances afférentes à un ou plusieurs termes déterminés de pensions alimentaires ».

Evolutions législatives-Phases :
La loi du 21 février 2003 devait initialement entrer en vigueur le 1er septembre 2003.
Cependant, comme il y avait lieu de disposer d'une évaluation précise des moyens humains et financiers nécessaires à l'application de cette loi, l'entrée en vigueur de cette dernière fut reportée au 1er septembre 2004 (Loi-programme du 5 août 2003-Moniteur belge du 7 août 2003).
Lors des négociations liées à l'élaboration du budget 2004, il avait cependant été décidé que le Service serait mis en place dès le 1er juin 2004 en ce qui concernait sa fonction de recouvrement (Loi-programme du 22 décembre 2003-Moniteur belge du 31 décembre 2003).
Enfin, c'est la loi-programme du 11 juillet 2005 (Moniteur belge du 12 juillet 2005) qui entérine l'extension des missions du SECAL. Le Service paie donc, depuis le 1er octobre 2005, les avances sur les pensions alimentaires, tâche qui était jusque là dévolue aux CPAS, en application de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS

Missions
Depuis le 1er juin 2004, le Service a pour mission de recouvrer pour le compte et au nom des bénéficiaires (à savoir : les enfants, les époux ou ex-époux, les cohabitants ou ex-cohabitants), le montant mensuel de la pension alimentaire fixée dans une décision judiciaire exécutoire (par exemple, un jugement de divorce) ou dans un autre acte authentique (par exemple, des conventions préalables à un divorce par consentement mutuel, établies par acte notarié), ainsi que ses arriérés et ce, pour autant qu'il y ait au moins deux créances impayées en tout ou en partie endéans les 12 mois précédant la demande. Il n'est tenu compte d'aucun plafond de revenus pour bénéficier de l'intervention du Service des créances alimentaires en ce qui concerne sa mission de recouvrement.

Depuis le 1er octobre 2005, le Service est également compétent pour le paiement des avances sur pension alimentaire, mais uniquement pour les enfants. L'intervention relative au paiement d'avances est cependant conditionnée à un plafond de ressources en deçà duquel le droit au paiement d'avances peut être ouvert (pour 2005 : 1.152 euros + 54 euros par enfant à charge).

Le Service

En ce qui concerne le personnel, une centaine de personnes issues des diverses entités du SPF Finances et ayant, par ailleurs, suivi une formation spécifique, a été mise à la disposition du Service des créances alimentaires.

Afin de veiller à l'accessibilité du Service, les bureaux du SECAL ont été intégrés autant que possible dans les structures administratives existantes. Plus particulièrement, ces bureaux ont été installés dans les 29 bureaux des Domaines, au sein de l'Administration de la Documentation Patrimoniale, déjà compétents pour le recouvrement de créances non fiscales dont font partie les créances alimentaires.

Des efforts ont été consentis en matière d'informatique. Sept informaticiens issus du secteur privé ont été mis à la disposition du SPF Finances afin de concevoir et d'adapter les structures informatiques nécessaires. Ces informaticiens ont mis au point un programme (TPALIM) qui permet une certaine automatisation de la gestion des dossiers du SECAL (par ex. : le traitement des données du dossier, l'établissement et l'envoi des différentes notifications au créancier d'aliments ou au débiteur d'aliments, envoi des avis de paiement au débiteur d'aliments…).

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

Lors des travaux parlementaires de la loi du 21 février 20003, il avait été fortement recommandé d'évaluer le système introduit en application de cette loi.

L'article 29 de la loi du 21 février 2003 prévoit donc la mise sur pied d'une Commission d'évaluation composée de fonctionnaires du SPF Finances, de parlementaires et de représentants des divers groupements d'intérêts concernés par la problématique en question. La mission de cette Commission étant d'établir un rapport annuel d'évaluation à l'intention des Ministres des Finances et du Budget, afin de leur soumettre des avis.

L'évaluation ne doit pas porter uniquement sur le fonctionnement et l'organisation du nouveau Service, mais aussi, sur certains aspects de la loi elle-même (par exemple : les pourcentages de contribution aux frais de fonctionnement du Service, les conséquences budgétaires, le montant des avances…).

Fin 2004, étant donné que la mise en place de cette Commission n'avait pas encore été finalisée, un premier rapport d'activité portant sur les six premiers mois d'existence du Service avait été rédigé par l'administration. L'arrêté royal du 10 août 2005 (Moniteur belge du 30 août 2005) relatif à la composition et au fonctionnement de la Commission d'évaluation de la loi du 21 février 2003 créant un Service des créances alimentaires au sein du SPF Finances a depuis institué cette Commission. Les membres-fonctionnaires de cette Commission ont par ailleurs été nommés. Les membres-conseillers ont quant à eux été désignés par le Ministre des Finances. Les travaux de ladite Commission vont donc pouvoir débuter en application des tâches qui sont les siennes.

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 euros par enfant à charge. Ce montant s'élève après indexation à 350 euros respectivement pour les années 2005 et 2006. 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.

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 du comité d'experts cite le maintien d'une disposition administrative qui pourrait constituer une infraction au principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes et dont la suppression permettrait d'octroyer aux conjoints aidants un statut non discriminatoire de contribuable à part entière à l'instar de celui qui est applicable aux partenaires d'un ménage de fait exerçant une activité professionnelle indépendante.

Objectif stratégique F6 : Permettre aux femmes et aux hommes 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.

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.

- pour les personnes qui ne revendiquent pas la déduction des frais de garde, le montant de la majoration de la quotité exemptée d'impôt était passé de 248 euros à 325 euros (470 euros après indexation pour l'année 2006);

- 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 %. Le montant maximum déductible avait été porté de 11,20 euros à partir de l'exercice d'imposition 2002 (au lieu de 8,55 euros);
Depuis le 1er janvier 2005, les frais de garde sont déductibles pour les enfants jusqu'à l'âge de 12 ans (alors qu'auparavant, la déductibilité était limitée à l'âge de 3 ans). S'ajoutent également à cette déductibilité, les activités qui ont pour objectif principal la garde d'enfant durant les vacances scolaires, les écoles maternelles et primaires sont concernées, ainsi que les institutions reconnues, subsidiées ou contrôlées (ONE, Kind en Gezin, Communauté germanophone).

- 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 euros 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 1erjanvier 2003 un montant de 5.250 euros par an (6.710 euros indexé pour 2006) 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).

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)
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 1er 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 a permis 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 euros par personne en cas d'imposition conjointe et 4 095 euros en cas d'imposition séparée).

Phases

Cette différence est supprimée en deux phases, à savoir :

• pour les revenus de l'année 2003, on a appliqué une première majoration du montant de base des personnes mariées : la quotité a été portée à 3 390 euros 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 euros avant indexation.

.

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. Ventilation de la pension-ménage

La réforme fiscale ayant instauré une réduction d'impôt pour chaque conjoint distinctement, un ménage peut avoir avantage à recevoir les deux pensions en tant qu'isolé.

L'objectif d'une modification de l'article 35, CIR92, est que l'impôt des personnes physiques tienne compte des droits à pension effectifs que chaque conjoint a constitué distinctement.

Cette disposition est applicable aux pensions attribuées depuis le 1er janvier 2004.

Conclusion

Le Ministre des Finances, Didier Reynders, s'est attelé avec succès, dans ses compétences, à gommer les discriminations « femmes/hommes » en matière d'impôt sur les revenus et à opter pour des mesures facilitant le choix de vie de chaque femme.

Vice-Première Ministre et Ministre du Budget
et de la Protection de la Consommation
Madame Freya VAN DEN BOSSCHE
Rue Royale 180
1000 Bruxelles

et la Secrétaire d'Etat au Développement
durable et à l'Economie sociale
adjointe au Ministre du Budget et de la
Protection
de la Consommation
Madame Els VAN WEERT
Place Quetelet 7
1210 Bruxelles

et le Secrétaire d'Etat aux Entreprises
publiques adjoint au Ministre du Budget
Monsieur Bruno TUYBENS
Rue Royale 180
1000 Bruxelles

Introduction

Dans le cadre des domaines de compétence de la Vice-Première Ministre et Ministre du Budget et de la Protection de la Consommation, plusieurs actions ont été mise en œuvre afin de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.
En ce qui concerne le domaine de compétence budget, une base solide a été jetée quant à l'intégration de la dimension de genre. Au cours de l'année 2005, on a procédé aux préparatifs afin d'approuver un avant-projet de loi où les différents membres du gouvernement s'engagent à entreprendre des actions spécifiques favorables à l'intégration de la dimension de genre dans les orientations politiques fédérales. Le concept 'gender budgetting' pose comme principe que tout projet de budget général des dépenses devrait être accompagné d'une note expliquant quels crédits sont accordés aux actions de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. En outre, on déterminera, par domaine de compétence, quelles statistiques sont à ventiler par genre, et un système d'évaluation des orientations politiques dans le contexte de genre sera mis sur pied. Nous avons l'intention de continuer sur cette base à l'avenir.

Par rapport au service public fédéral Budget et Contrôle de la Gestion, il est à noter que la condition d'une représentation égale femmes/hommes ne devrait pas jouer un rôle déterminant au niveau de l'introduction de la comptabilité analytique, de la réforme du cycle budgétaire ou de l'évaluation de la qualité des services publics. A ce niveau, on ne peut que retenir la personne la plus apte (neutralité de genre).

Au niveau du domaine de compétence Protection de la consommation, la protection du consommateur est dans tous les cas prioritaire. Il est évident que les mesures prises dans ce cadre de cette protection profitent avant tout aux personnes qui se trouvent dans une situation plus précaire. En effet, dans la société actuelle, la majeure partie de la population qui se trouve dans une situation précaire est encore de sexe féminin. Ainsi, le risque de pauvreté des femmes en Belgique est supérieur à celui des hommes (16,2% contre 14,2%).Pour l'ensemble du pays, on constate également une prépondérance de femmes dans les ménages unipersonnels : en 2002, la Wallonie comptait 17,9% de femmes isolées et 14,7% d'hommes isolés. La Flandre comptait 15,4% de femmes isolées et 12,6% d'hommes isolés. La Région de Bruxelles-Capitale continue à occuper une place particulière, avec un peu plus d'un ménage unipersonnel féminin sur quatre (26,8%) et presqu'un ménage unipersonnel masculin sur quatre (23,6%). Une autre différence importante relative au genre se remarque au niveau des pourcentages de mères isolées avec enfants. En chiffres absolus, ce type de ménage dépasse encore toujours les pères isolés. D'ailleurs, au début de ce millénaire, leur part ne cesse d'augmenter (en 2002 encore avec 3,5%). En y associant le risque de pauvreté des parents isolés, qui représente pas moins de **31,2%**[3], on ne peut que conclure que dans notre société le consommateur féminin se trouve dans une situation plus précaire que son homologue masculin. Par conséquent, la majorité des actions qui ont été prises dans le domaine de compétence Protection de la consommation, s'inscrivent dans le cadre de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la société.

[3] Tous les chiffres cités se retrouvent sur le site du SPF Economie; direction générale des statistiques et de l'information économique

Les Secrétaires d'Etat adjoints au Ministre du Budget visent, eux aussi, à renforcer l'égalité de genre et le gendermainstreaming dans leurs domaines politiques respectifs . Le Secrétaire d'Etat aux Entreprises publiques stimule la représentation égale de femmes sur le lieu du travail et au sein des conseils d'administration. Etant donné qu'on procède par recrutements statutaires, la procédure de sélection est extrêmement objective. Les femmes et les hommes sont en principe traités sur un pied d'égalité. Les campagnes de communication attribuent un rôle de premier plan aux femmes, dans le but justement d'accentuer le caractère féminin des entreprises publiques et d'encore renforcer celui-ci à l'avenir.

La Secrétaire d'Etat au Développement durable et à l'économie sociale a pris des initiatives dans ses deux domaines politiques. Au niveau du Développement durable, le Plan fédéral de Développement durable 2000-2004 a repris une série d'actions visant à renforcer la participation équitable des femmes au développement durable (suite à l'"Agenda 21", élaboré lors de la conférence de l'ONU sur l'environnement et le développement en 1992 à Rio de Janeiro), et la Commission interdépartementale du Développement durable a choisi, fin 2005, l'égalité de genre comme un des quatre axes horizontaux de la Stratégie nationale de Développement durable.

Au niveau de l'économie sociale, la Secrétaire d'Etat a surtout suivi une politique "implicite" à l'égard de l'égalité de genre et de gendermainstreaming. La question du genre n'a en effet été abordée que dans le cadre plus globale de la diversité (subsides pour des projets de diversité et la prime-plus pour la gestion de la diversité). En vue de pouvoir développer une politique "explicite" à l'égard de l'égalité de genre et de gendermainstreaming, une étude a été commandée auprès de l'ASBL Flora en 2004. L'étude "Le genre au sein de l'économie sociale. Analyses du genre au sein de cinq organisations de l'économie sociale. Janvier - août 2005", réalisée par Flora's Genderconsulting Team, a formulé trois recommandations pouvant constituer la base du développement d'une politique "explicite" en matière d'égalité de genre et de gendermainstreaming: (1) la politique doit sensibiliser à l'égard du genre, (2) le politique doit soutenir les organisations actives au niveau du genre, (3) le genre doit être introduit en tant que critère au sein de l'économie sociale. Au cours des années 2006 et 2007, des démarches seront faites afin de traduire ces recommandations dans la pratique.

Femmes et Pauvreté (A)

Comme expliqué plus haut, en Belgique, la pauvreté touche surtout les femmes. Dans ce cadre, les actions fort pertinentes suivantes ont notamment été prises :

- ➔ Mettre fin aux 'listes noires'. Il s'agit d'une pratique existant dans plusieurs secteurs et consistant à établir des listes de mauvais payeurs. Des études montrent que, chaque année, quelque 40.000 noms s'ajoutent à ces listes noires. Parfois avec des conséquences lourdes pour les utilisateurs fichés. Souvent, il ne s'agit même de 'vrais' mauvais payeurs. Les conséquences en sont d'autant plus réelles : ces personnes se voient refuser l'accès à certains secteurs (téléphonie, assurances, etc.) et risquent ainsi d'être entraînées dans une spirale descendante d'isolement social. Au cours de l'année 2005, les travaux ont dès lors été entamés afin de créer un cadre réglementaire pour cette pratique.

- ➔ Les listes seront sérieusement limitées, il y aura des conditions plus strictes relatives à l'intégration dans ces listes et à la vie privée, il sera possible de s'opposer à une telle intégration et, finalement, on sera obligé de tenir compte d'une certaine proportionnalité. Il est clair que la pratique des listes noires touche avant tout des personnes qui se trouvent déjà dans une situation sociale précaire. Le cadre réglementaire en projet signifiera donc une amélioration pour ce groupe, toujours en grande partie composé de femmes.

- ➔ Modification de la loi sur le règlement collectif de dettes. En collaboration avec le cabinet de la Justice, d'importants travaux ont été réalisés dans le domaine politique de la protection de la consommation, afin d'aboutir à une modification de la loi sur le règlement collectif de dettes. Les nouvelles lois complémentaires qui modifient foncièrement le règlement collectif de dettes ont été publiées dans le Moniteur Belge du 21 décembre 2005. Les changements majeurs suivants ont notamment été réalisés : ce n'est plus le juge des saisies, mais bien le tribunal du travail qui devient compétent, l'accès à ce tribunal est simplifié, les dettes peuvent faire l'objet d'une remise intégrale et chaque créancier est autorisé à procéder à une remise de dettes dans le cadre d'un règlement à l'amiable.

- ➔ une étude montre qu'en termes de composition du ménage, on peut constater qu'en 2003 le surendettement touchait principalement les personnes isolées (36% des dossiers), alors que ce taux n'était que de 25% en 1998. En ce qui concerne le nombre de familles monoparentales, leur nombre a pratiquement doublé pour passer de 12% en 1994 à 23% en 2003. En renvoyant aux chiffres pertinents déjà cités, force est de constater que non seulement le nombre de familles monoparentales féminines est en hausse, mais aussi le nombre de familles monoparentales surendettées. Par conséquent, les différentes modifications apportées à la loi sur le règlement collectif de dettes constituent un important pas en avant pour les groupes, majoritairement féminins, confrontés au surendettement.

Voilà seulement quelques-unes des actions entreprises dans le domaine politique de la protection de la consommation. Il va sans dire que, dans le cadre de sa compétence comme Vice-Première Ministre, la Ministre du Budget collabore activement aux différents domaines politiques de l'ensemble du gouvernement et qu'elle y a droit au chapitre. La Vice-Première Ministre contribue dès lors activement, en ce qui concerne les différents objectifs stratégiques, à la mise en œuvre de diverses mesures qui mettent un accent particulier sur la promotion de la dimension gender dans les options politiques fédérales.

Vice-Premier Ministre et
Ministre de l'Intérieur
Monsieur Patrick DEWAEL
Rue de la Loi 2
1000 Bruxelles

Introduction

Le Ministre de l'Intérieur a chargé la Direction générale Politique de Sécurité et de Prévention (le Secrétariat permanent à la Politique de Prévention) de poursuivre le développement des trois projets prévus par le rapport 2002-2004 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". Les trois projets concordent avec les objectifs du Plan d'Action National Contre les Violences Conjugales.

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

Violence à l'égard des femmes (D)

Projet 1 : Journées de sensibilisation

Contexte
Premièrement, le Ministre de l'Intérieur a décidé en 2004, dans le prolongement de la Conférence mondiale pour les femmes qui a eu lieu à Pékin en 1995, d'organiser un certain nombre de journées de sensibilisation centrées sur la violence intrafamiliale à l'encontre des femmes et des enfants. Ces journées de sensibilisation visaient à mieux faire connaître la problématique de la violence intrafamiliale et de la violence à l'égard des femmes (également auprès des professionnels) et à contribuer par la transmissions d'informations à ce que les victimes d'actes de violence osent briser plus rapidement la spirale de la violence (notamment en s'adressant à la police et à la justice).

Actions menées
En 2004, le Secrétariat permanent à la Politique de Prévention a organisé trois journées provinciales de sensibilisation : une dans la province du Brabant wallon, à Wavre en mars 2004, une dans l'Arrondissement de Bruxelles, à Saint-Gilles en avril 2004, et une dans la province de Flandre orientale, à Gand en juin 2004. Les trois journées de sensibilisation étaient intitulées "Violence intrafamiliale à l'encontre des femmes – comment l'éviter ?".
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 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.

Au Brabant wallon, le Secrétariat permanent à la Politique de Prévention a collaboré avec l'administration provinciale concernée. La formation s'adressait aux membres de la députation permanente, aux bourgmestres, aux membres des zones de police, aux membres du parquet et aux associations qui s'occupent de cette problématique au sein de la province du Brabant wallon.
Cette formation visait principalement à permettre au groupe cible de développer ses connaissances au sujet de cette thématique, de mieux comprendre les comportements des auteurs et des victimes et d'apporter des solutions (ou de formuler des propositions de solution) aux problèmes auxquels ces professionnels sont confrontés en pratique lors de l'élaboration de projets de prévention en vue de lutter contre cette forme de violence.
En ce qui concerne l'arrondissement de Bruxelles, le Secrétariat permanent à la Politique de Prévention a collaboré avec le Gouverneur de la Région de Bruxelles-Capitale et avec la commune de Saint-Gilles. Cette journée d'information s'adressait principalement aux membres des zones de police, du parquet et aux associations qui s'occupent de cette problématique. Ici aussi, la formation avait pour objectif principal de permettre au groupe cible de développer ses connaissances au sujet de cette thématique, de mieux comprendre les comportements des auteurs et des victimes et d'apporter des solutions (ou de formuler des propositions de solution) aux problèmes auxquels ces professionnels sont confrontés en pratique lors de l'élaboration de projets de prévention en vue de lutter contre cette forme de violence.
Enfin, le Secrétariat permanent à la Politique de Prévention a collaboré en Flandre orientale avec le service 'Gezondheid – Provinciale coördinatie inzake geweld' (Santé – Coordination provinciale en matière de violence) de l'Administration provinciale. Cette journée de sensibilisation s'adressait en premier lieu aux médecins (paramédicaux), à la police, au secteur parajudiciaire et aux travailleurs de prévention, mais aussi à tous les membres des services d'aide qui, dans l'exercice de leurs fonctions, entrent en contact avec des victimes d'actes de violence intrafamiliale. Lors de cette journée d'étude, les aspects suivants ont notamment été abordés : politique provinciale en matière de violence contre le partenaire; prévalence de la violence dans des relations de couple, une attention particulière étant réservée à la période de grossesse; explications données pour justifier la persistance de relations violentes au sein du couple; possibilités d'une aide après un acte de violence et précisions sur la législation relative à la violence au sein du couple.
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.

Perspectives
En vue d'aborder la problématique de la violence intrafamiliale de manière intégrale et intégrée, le Secrétariat permanent à la Politique de Prévention souhaite à l'avenir collaborer plus étroitement avec les partenaires concernés, notamment la Police fédérale, la Commission permanente de la Police locale, la Justice, l'Institut pour l'égalité des chances entre hommes et femmes, les coordinateurs provinciaux, …

Une attention toute particulière sera réservée à la formation et à la sensibilisation du personnel de police en ce qui concerne la manière d'aborder et d'enregistrer les actes de violence intrafamiliale (violence au sein du couple). Le Secrétariat permanent à la Politique de Prévention assumera principalement un rôle de coordination en cette matière.
Au moyen de ce projet, le SPP tente en collaboration avec les partenaires susmentionnés, de réaliser le deuxième objectif du Plan d'Action National, étant *« Systématiser et améliorer la formation des personnes, qui, à titre professionnel ou dans le cadre d'activités bénévoles, peuvent être confrontées à des situations de violence conjugale, cela afin d'identifier les processus de la violence conjugale et de réagir »*.

Projet 2 : Initiatives locales

Contexte
Deuxièmement, le Secrétariat permanent à la Politique de prévention a également continué à soutenir en 2004 et 2005 des initiatives locales en matière de violence contre les femmes, ce dans le cadre des contrats de sécurité et de prévention. Par exemple, les trois projets pilotes démarrés en 2002 à Seraing, Molenbeek-Saint-Jean et Gand ont été poursuivis.

Actions menées
A Seraing, il y a le "Centre de prévention des violences conjugales et familiales" qui poursuit quatre objectifs : 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; proposer au public cible de ces menaces et violences, une écoute professionnelle, une information et des solutions dans l'urgence; ouvrir des consultations de médiation pour les ménages qui désirent résoudre ensemble leur problème de violence et enfin diffuser une information de prévention auprès des groupes cibles.
A Molenbeek-Saint-Jean, on a mis en place une "Maison des femmes" qui continue à recevoir des subventions. Le projet pilote prévoyait la création d'un atelier d'information en groupe, la mise en place de groupes de discussion et la réalisation d'entretiens sur la problématique particulière de la violence à l'encontre des femmes. Trois objectifs sont poursuivis : prévenir la violence intrafamiliale mais aussi y remédier; procurer aux femmes victimes de violence un lieu d'écoute professionnel et de soutien et enfin sensibiliser les intervenants de la "Maison des femmes" et ses partenaires à la problématique de la violence intrafamiliale.
A Gand, une "Alarm voor vrouwen" (Alarme pour femmes) a été mise en place. L'objectif de ce projet de téléalarme est de permettre une approche intégrale et globale de la problématique de la violence intrafamiliale (notamment la violence au sein du couple et le harcèlement moral qui en résulte). Plusieurs objectifs sont poursuivis en l'occurrence. Le projet entend garantir la sécurité et l'intégrité physiques des victimes et de leurs enfants. En proposant à ces hommes et à ces femmes un système d'alarme, on leur procure (ainsi qu'à leurs enfants) un sentiment de sécurité, indispensable pour construire une existence digne de ce nom. En cas de nécessité, la victime peut demander, au moyen d'un système d'alarme personnel et via un dispatching permanent, une intervention urgente de la police. L'acte de violence peut ainsi être évité ou stoppé net.

Le système fonctionne également de manière préventive à l'égard de l'ex-partenaire, étant donné qu'il se rend compte que sa victime est assistée par un réseau de soutien et qu'il doit renoncer au pouvoir et au contrôle sur son ancien partenaire. Une aide et une assistance sont proposées pour aborder la problématique psychosociale. Cette approche coordonnée, intégrale et multidisciplinaire est proposée comme un service sur mesure à la victime et permet d'aider et d'assister effectivement les victimes qui se sentent ainsi prises au sérieux. Ce projet entend sensibiliser les intervenants à la problématique de la violence intrafamiliale en général. De même, il entend s'occuper plus spécialement de la violence (entre ex-partenaires) et optimaliser l'approche par les différents services concernés : encourager les synergies, stimuler la formation de réseaux et améliorer les réseaux existants (signaler les lacunes et tenter d'y remédier).

Projet 3 : Inventaire des Projets de Prévention

Contexte
Troisièmement, le Secrétariat permanent à la Politique de Prévention a établi dans le courant de l'année 2005 un inventaire des projets de prévention en matière de violence élaborés par les villes et les communes qui ont signé un contrat de sécurité et de prévention. Au moyen de ce projet, le SPP tente de réaliser le troisième objectif du Plan d'Action National, étant *« Intensifier la prévention de la violence conjugale par des initiatives ciblées et systématiques qui, d'une part, s'attaquent aux facteurs qui sont à l'origine de la violence et qui permettent donc la violence et, d'autre part, influencent les comportements des personnes violentes et l'attitude concernant la violence conjugale »*.

Actions menées
Cette liste sera actualisée en 2006 et il sera en outre procédé à une analyse des projets en matière de violence intrafamiliale repris dans les plans de sécurité zonaux. Les projets y seront très brièvement décrits : origine, objectifs, méthode de réalisation, partenaires concernés et coordonnées du gestionnaire de dossier.

Perspectives
L'objectif est de publier cet inventaire en 2006 et d'envoyer ce guide à tous les bourgmestres, gouverneurs de province et fonctionnaires de prévention de Belgique. Ce guide pratique doit en effet constituer une source d'information et d'inspiration pour toutes les villes et communes et les autres intéressés qui veulent aborder de manière intégrale et intégrée les problèmes de violence à l'encontre des femmes.
Un deuxième 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 concernant les projets en matière de violence contre les femmes.

Conclusion
En ce qui concerne la formation et la préparation du personnel policier en matière d'approche et de registration de la violence intrafamiliale, le module violence conjugale dans les différentes formations sera intensifié et élargi.

La Direction pour la formation de la police fédérale devient responsable pour la formation et l'évaluation de la formation. Le SPP tiendra essentiellement un rôle coordinateur.

Le SPF Intérieur va en 2006 et 2007, en collaboration avec les services compétents de la police fédérale, récolter des statistiques concernant le nombre de dossiers policiers dressés en matière de violence conjugale et la suite qui y a été donnée. Les statistiques seront remises à l'Institut de l'Egalité des femmes et des hommes qui a pour tâche de récolter les statistiques concernant la violence sur les femmes. Ainsi, le premier objectif du Plan d'Action National peut être réalisé, étant *« Diversifier, renforcer et pérenniser, via des informations directes, les actions favorisant la prise de conscience, par le grand public, des groupes ou des personnes, de la réalité et des moyens d'agir contra la violence conjugale »*.

Le SPF Intérieur veillera à ce que toutes les mesures soient prises pour la protection, l'accueil et l'accompagnement de la victime et l'amélioration de la position juridique de la victime. L'objectif est d'augmenter la permanence de 24 heures sur 24 des accompagnateurs des victimes, pour qu'il y ait au moins 1 accompagnateur par zone qui soit accessible en permanence. Ainsi, l'objectif quatre du Plan d'Action National peut être réalisé, étant *« Identifier précisément et valoriser les mesures et les dispositifs mis en place pour protéger, accueillir, accompagner la victime et améliorer sa position sociale et juridique »*.

Ministre de la Défense
Monsieur André FLAHAUT
Rue Lambermont 8
1000 Bruxelles

Introduction

La Défense compte des femmes dans ses rangs depuis 1975. Le principal changement survenu au cours de ces dernières années est le fait que le plan d'égalité des chances a évolué pour devenir une politique de diversité. C'est également en raison de la nouvelle loi sur le recrutement de militaires qui autorise le recrutement de citoyens de l'Union européenne qu'il a été décidé d'étendre le plan d'égalité des chances pour en faire une politique de diversité. Cette politique n'est pas uniquement axée sur les différences évidentes entre les personnes, comme le sexe ou la race, mais concerne également toutes les différences possibles, qu'elles soient visibles ou non. Ceci vise donc implicitement entre autres le sexe et la race, mais également l'âge, les convictions philosophiques ou religieuses, l'orientation sexuelle, la méthode de travail, l'origine sociale, etc. En 2005, cette politique a officiellement été présentée au sein du département.

Au sein du département, tous les membres du personnel sont tenus aux mêmes règlements et aux mêmes lois. Les femmes et les hommes ont les mêmes droits et les mêmes devoirs. La seule exception légale est la protection de la maternité. Afin de garantir une égalité des chances entre hommes et femmes, les normes pour les épreuves qui mesurent la condition physique ont récemment été adaptées. La création d'un environnement dans lequel chaque membre du personnel a les mêmes chances et reçoit les mêmes encouragements pour bâtir une carrière professionnelle satisfaisante, et ce, dans un environnement exempt de toute forme de harcèlement moral, de violence, de harcèlement sexuel, d'intimidation et de discrimination, est en effet l'objectif premier de la politique de diversité.

Outre les initiatives orientées vers le personnel en interne dans le cadre de la politique de personnel, il existe également des initiatives dans le cadre des missions et des tâches de la Défense.

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

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.

Afin de rencontrer les besoins et les aspirations des femmes qui vivent dans la pauvreté, la Défense a adhéré, en 2005, au projet du Service Public de Programmation « Intégration sociale » relatif à l'engagement de médiateurs de terrain dans le domaine de la pauvreté et de l'exclusion sociale au sein des services publics fédéraux. Le projet se trouve, à l'heure actuelle, dans la phase de planification. Une concertation a eu lieu entre le Ministère de la Défense et le Service Public de Programmation « Intégration sociale » afin de clarifier les modalités et les conditions d'exécution. Cette action prendra une forme plus concrète en 2006.

Au sein de la Défense, le personnel féminin et le personnel masculin ont les mêmes droits pécuniaires. Ils sont rémunérés sur la base de barèmes figurant dans l'arrêté royal du 18 mars 2003. Le sexe n'influence en aucune manière les barèmes. Aucune action n'a dès lors été entreprise en vue d'assurer une égalité des droits aux ressources économiques et une égalité d'accès à ces ressources, étant donné que c'est déjà une réalité. Il n'existe qu'une seule liste de barèmes qui s'applique à l'ensemble du personnel.

Le budget de la Défense ne présente aucune diversification sur la base du sexe en ce qui concerne l'attribution de crédits. Par conséquent, aucune donnée chiffrée de budgétisation sensible au genre (« genderbudgetting ») n'est disponible. Cette politique sera poursuivie à l'avenir.

Dans le cadre de la lutte contre la pauvreté, la Défense dispose d'un Service Social qui peut venir en aide au personnel. Ce service s'adresse bien entendu à l'ensemble du personnel du département et ne se concentre pas spécifiquement sur la lutte contre la féminisation de la pauvreté. Le service médiation de dettes apporte son aide pour la gestion de l'endettement, l'analyse de la situation financière du demandeur et l'établissement d'un plan de remboursement. Ce service négocie également avec les créanciers. A l'avenir, ce service poursuivra ses activités de la sorte.
Chaque année, la Défense ouvre, pendant la période hivernale, un quartier par province où les sans-abri peuvent être accueillis si la capacité des centres spécialisés est insuffisante.

Femmes et enseignement (B)

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

La Défense a récemment entrepris une série d'actions visant à encore accroître l'égalité d'accès à l'enseignement au sein du département. Jusqu'en 2003, les **conditions** d'admission pour pouvoir entamer une formation ou être accepté en qualité de militaire étaient les mêmes pour les hommes et pour les femmes. Les normes pour réussir les épreuves physiques étaient identiques pour les deux sexes. Les chances d'admission étaient, par conséquent, plus grandes pour les hommes que pour les femmes, étant donné que les hommes, de par leur physiologie, obtiennent systématiquement des scores plus élevés à ces tests, alors que cela ne traduit pas automatiquement une meilleure condition physique. Pour les épreuves physiques qui sont liées à la fonction (par exemple, pilote, paracommando...), les normes restent identiques, étant donné qu'il s'agit d'une exigence liée à la fonction. En 2004, les normes des épreuves d'admission physiques, plus spécifiquement l'épreuve sur vélo, ont été adaptées pour les candidats féminins. Pour obtenir un même score– qui reflète une condition physique d'un niveau déterminé–, les femmes doivent, à présent, pédaler moins longtemps que les hommes. Pour évaluer l'impact de cette mesure, le nombre d'H/F qui postulent et le nombre d'H/F qui sont finalement sélectionnés constituent des indicateurs utiles. Des statistiques sont établies annuellement quant au recrutement selon le critère H/F. Etant donné l'introduction récente des tests physiques différenciés, il est encore impossible, à l'heure actuelle, d'évaluer l'impact de cette mesure. Sur la base des données chiffrées de 2005 et de 2006, il sera possible de procéder à une analyse valable.

Non seulement la norme pour les épreuves physiques d'admission a été récemment adaptée, mais la norme pour les "tests militaires d'aptitude physique " (TMAP), un test visant à mesurer la condition physique à présenter annuellement, a également été adaptée, et ce, pour les mêmes raisons. Cette adaptation doit permettre aux femmes d'avoir un accès égal et plus aisé à la formation professionnelle, à l'enseignement scientifique et technique et à la formation continuée.
C'est essentiellement l'accès à la formation continuée qui sera influencé par cette mesure: dans le cadre de la formation de promotion sociale, il est tenu compte du score aux TMAP pour déterminer si une personne peut ou non entamer la formation. En cas de nombre limité de places, le classement des candidats joue un rôle.

Jusqu'en 2003, les normes pour les TMAP étaient les mêmes pour les hommes et les femmes. Les hommes obtiennent systématiquement de meilleurs scores à ces tests, et ce, en raison de leur physiologie, alors que cela ne traduit pas nécessairement une meilleure aptitude physique. Grâce à l'établissement de normes distinctes pour les hommes et les femmes, un score déterminé reflète, à présent, une même condition physique pour les hommes et les femmes. Pour évaluer l'impact de cette mesure, le nombre d'H/F qui participent à la sélection pour le passage ou la promotion sociale et le nombre d'H/F qui sont retenus pour entamer la formation pour le passage ou la promotion sociale, constituent des indicateurs utiles. Etant donné l'introduction récente de cette mesure, aucune statistique n'est actuellement disponible.

A l'avenir, un tel instrument sera toutefois utile afin d'évaluer l'action entreprise. L'action pour 2006 et 2007 sera dès lors essentiellement axée sur cette évaluation.

La formation au sein de la Défense évolue continuellement en fonction des besoins de l'organisation, des méthodes d'enseignement nouvelles ou meilleures et de l'évaluation ou du feed-back du personnel qui suit la formation. Des moyens pour réformer ou adapter le système d'enseignement sont disponibles et sont utilisés. La Défense dispose d'une structure d'évaluation étendue. Selon le niveau des problèmes qui apparaissent lors de l'évaluation (niveau d'exécution, niveau de gestion ou supérieur), les résultats de l'évaluation sont traités au sein des organismes de formation mêmes (niveau d'exécution), à leur échelon supérieur (niveau de gestion) ou au sein de la Direction Générale Human Resources (niveau politique). En octobre 2005, la Politique générale relative à "l'évaluation et au feed-back des formations" a été diffusée en sein de la Défense, ainsi que deux procédures spécifiques relatives à l'évaluation. La qualité et l'utilité de la formation telles que perçues par l'apprenant et la qualité et l'utilité de la formation telles que perçues par le chef de l'apprenant, les résultats des tests ou des examens, les données de feed-back des candidats militaires (tant ceux qui restent à la Défense que ceux qui quittent la Défense), les résultats des études et de la formation des candidats militaires, constituent des indicateurs utiles afin d'évaluer le système d'enseignement et la formation. En fonction du domaine (formation de candidats militaires ou de militaires, formation au sein de la Défense, en milieu civil ou à l'étranger) ou du niveau (exécution, gestion, politique), divers types de statistiques sont réalisées et tenues à jour au sein des organismes décrits ci-dessus.

Les analyses et les corrections sont de nature très variée et se font également au sein des organismes susmentionnés. En 2006, le travail sera poursuivi de la même manière en vue de parvenir à une amélioration continue.

Avec sa politique de diversité, la Défense veut aller au-delà de la non-discrimination et entend mettre au point des systèmes d'enseignement et des formations non discriminants. Les indicateurs utiles en vue de vérifier ceci sont le nombre d'H/F qui entament une formation et le nombre d'H/F qui terminent une formation. Ces données existent, mais ne sont pas encore, à l'heure actuelle, exploitables d'un point de vue statistique. A l'heure actuelle, un instructeur féminin est déjà spécifiquement requis pour certaines fonctions. A l'avenir, on encouragera les femmes à devenir instructeurs. Dès 2006, l'aspect diversité sera intégré dans la formation des instructeurs. L'aspect genre y sera également abordé.

Femmes et santé (C)

Le personnel de la Défense bénéficie de la gratuité des soins de santé. Depuis le 1er juillet 2001, la Défense paie également une assurance hospitalisation pour tous les membres du personnel qui souhaitent y souscrire. Les membres de la famille du personnel peuvent également y souscrire à des conditions avantageuses. Aucune nouvelle action n'a été entreprise récemment. A l'avenir, la politique actuelle sera poursuivie.

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

La Défense dispose de programmes de prévention propres en vue de garantir la santé de son personnel. Ces programmes visent en effet tout le personnel tant féminin que masculin. Des équipes spécialisées sont chargées d'informer le personnel (par exemple, prévention de l'alcoolisme, prévention de la toxicomanie, prévention SIDA). Le personnel de la Défense a droit à la vaccination gratuite (par exemple, tétanos, grippe, …). En cas de départ à l'étranger pour des missions humanitaires, des exercices ou autres, la vaccination – la vaccination ou la non-vaccination et la nature de la vaccination dépendent en effet de la destination – est une condition nécessaire pour pouvoir partir.
La cellule **Addict**, qui fait partie de la Section qualité de vie, s'occupe de la problématique des dépendances (alcool, tabac et drogues). Elle informe les membres du personnel de la Défense au travers de présentations et de discussions en groupes. C'est essentiellement les personnes qui risquent d'être confrontées à cette problématique (pendant l'instruction et avant des opérations de longue durée) qui constituent un groupe cible important. Elle assure également l'accueil et l'accompagnement des personnes dépendantes et elle les adresse éventuellement à des centres spécialisés tant au sein qu'à l'extérieur de la Défense.
La section **TIS** (Team Info Sida) informe les jeunes recrues sur les risques liés au virus du SIDA et essaie, à l'aide de divers moyens audiovisuels (entre autres un long métrage spécifiquement réalisé pour un public jeune), de clarifier la notion de "sexualité sans risque" (safe sex). Elle assure également l'accompagnement des personnes séropositives. Ces deux sections mettent l'accent sur l'aspect prévention. Tant la cellule Addict que la section TIS mettent également leurs connaissances et leurs moyens éducatifs à la disposition d'organismes civils (écoles, associations de parents et autres) qui en font la demande.

De cette manière, la Défense peut également répondre aux besoins d'information en matière de MST, de VIH/SIDA.

En vue d'améliorer l'étude et la diffusion d'informations quant à la santé des femmes, la Défense prend part depuis 2004 à une étude organisée par l'"Université Libre de Bruxelles". Cette étude vise à analyser la relation entre le stress et la santé. On étudie quels sont les facteurs qui contribuent aux différences entre hommes et femmes, quelles sont les raisons de l'absentéisme pour maladie et si, dans ce domaine, il existe une différence entre hommes et femmes. L'étude n'étant pas encore complètement terminée, des résultats provisoires ont été présentés par l'équipe de recherche de l'ULB, le 08 novembre 2005. Ces résultats seront exploités par les services compétents parmi lesquels le service interne pour la prévention et la protection au travail. En fonction de cette analyse, des actions seront entreprises, si nécessaire.

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.

Au sein de la Défense, des mesures concertées existent en vue de mettre fin et de prévenir la violence à l'encontre du personnel et donc, également à l'encontre des femmes. Les dispositions de la législation sur le bien-être en matière de protection contre la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail, ont été mises en oeuvre de manière concrète et pratique par la publication, en avril 2004, d'une Politique générale (APG). Pour la Défense, la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail ne peuvent être admis et ne seront en aucun cas tolérés. L'accent est mis sur la prévention et une structure de prévention a été mise en place. L'APG explicite également la procédure de plainte et la politique de sanction. On accorde une attention particulière à la mise en place d'une procédure informelle dans le cadre de laquelle a été créé le Service Général d'Inspection et de Médiation qui dépend directement du Ministre de la Défense. Ce service actif depuis 2003, dispose de compétences larges et peut entre autre faire appel à un réseau de médiateurs locaux, dont 33% sont, à l'heure actuelle, des femmes. Sur la base du rapport annuel de 2003, une série de recommandations ont été formulées et mises en oeuvre. Il s'agit entre autres de mesures visant à améliorer le fonctionnement du service médiation et d'efforts en vue de faire connaître le service auprès du personnel et donc, de le rendre accessible. Des indicateurs utiles en vue d'évaluer l'impact de cette politique sont le nombre de plaintes introduites par H/F, le type de plaintes introduites par H/F et le nombre de médiateurs locaux H/F. Tout comme en 2003, l'Inspecteur Général Médiateur a rédigé, pour 2004, un rapport annuel sur la base entre autres des indicateurs susvisés. Sur la base des chiffres de 2004, il a été possible de tirer quelques conclusions prudentes quant à la nature des plaintes et à l'éventuel lien avec le sexe. Une analyse plus en profondeur sur la base des données de 2005 et des études complémentaires sont nécessaires. Une liste des actions à entreprendre est en cours d'élaboration. De cette manière, les causes et les conséquences de la violence et l'efficacité des mesures de prévention sont donc étudiées.

La Défense ne se focalise pas uniquement sur son personnel lorsqu'il s'agit de mettre fin et de prévenir la violence à l'encontre des femmes. Dans le cadre de l'élimination de la traite des femmes et de l'aide aux victimes de violences liées à la prostitution et à la traite des femmes, une série d'actions très concrètes ont été menées en 2004. Depuis 2002, la Défense fait partie du groupe de travail « tourisme sexuel», placé sous la direction de la cellule « traite des êtres humains » de la Police fédérale. Les autres membres du groupe de travail sont le Service Public Fédéral « Affaires étrangères », la SNCB, Child Focus, ECPAT, la FEBETRA et la Fédération de l'Industrie du Tourisme. L'objectif est d'élaborer des initiatives communes en vue de sensibiliser des groupes cibles avec lesquels chaque organisation travaille et qui partent à l'étranger, et de guetter les signes pouvant indiquer qu'il y a traite des êtres humains et, le cas échéant, de les signaler. La Défense a été invitée à participer au groupe de travail, étant donné que des membres du personnel du département demeurent en permanence à l'étranger. En 2004, une campagne de sensibilisation a été lancée en vue d'inciter les gens à dénoncer la prostitution enfantine et le tourisme sexuel.

La Défense a soutenu cette campagne et a distribué des affiches et des brochures afin de sensibiliser le personnel. En 2005, un protocole a été rédigé par la Défense et la Police fédérale par lequel la Défense s'engage, lors de ses missions à l'étranger, à être attentive à la traite des êtres humains et aux signes indiquant une traite des êtres humains et, le cas échéant, à en informer la Police fédérale. La Police fédérale s'engage, à son tour, à fournir la formation nécessaire aux membres du personnel de la Défense et de leur indiquer les signes auxquels ils doivent être attentifs. La Police fédérale informera la Défense de l'utilité des renseignements fournis et de la suite qui y est donnée. Au sein de la Défense, aucune donnée relative à ces informations n'est exploitée. Une nouvelle campagne de sensibilisation est prévue en 2006.
Cette campagne sera à nouveau soutenue par la Défense. En outre, l'exécution pratique du protocole susmentionné commencera, en collaboration avec la Police fédérale.

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 conflits.

La Défense contribue à la participation accrue des femmes au règlement des conflits armés au niveau du processus décisionnel et à la protection des femmes qui vivent dans des zones de conflit armé ou sous occupation étrangère. La Défense participe en effet à des missions à l'étranger dans des zones de conflit. Des femmes prennent également part à l'exécution de ces missions. De cette manière, on favorise la contribution des femmes au développement d'une civilisation pacifique. Le déploiement de femmes en opérations se fait sur la base de la désignation fonctionnelle et donc, indépendamment du sexe. La Défense ne mène à l'heure actuelle aucune action ciblée en vue d'accroître le nombre de femmes participant à des missions à l'étranger. En 2005, la Défense a participé au "Comitee for Women in NATO Forces" (CWINF) ayant pour thème "Women in Operations". La Belgique collaborera à l'élaboration d'une politique OTAN (NATO Policy) en matière de déploiement de femmes en opérations à l'étranger. Le nombre de femmes qui participent à des missions à l'étranger est tenu à jour annuellement.

En 2005, une analyse quantitative et qualitative relative au déploiement de cadres féminins lors d'opérations à l'étranger, a été réalisée. 30 ans après l'accession des femmes à la Défense, on constate que leur contribution aux missions à l'étranger reste très limitée. Différentes causes sont à la base de ce constat: la situation familiale (combinaison vie de famille-travail), la représentation féminine limitée dans les unités qui participent fréquemment à des missions à l'étranger et l'absence d'une politique spécifique ou de directives en matière de déploiement de femmes en opérations à l'étranger. Les recommandations de l'analyse seront examinées plus avant et concrétisées. En 2006, un premier projet politique OTAN sera achevé.

En vue de promouvoir des formes non violentes de résolution des conflits et de combattre les violations des droits fondamentaux dans des situations de conflict, deux types de formation sont proposés au sein du département. La Défense dispose de ses propres formateurs pour enseigner au personnel des techniques de négociation.

Le personnel est systématiquement formé, entre autres avant un départ pour une zone de conflit, en vue d'améliorer ses techniques de négociation afin de pouvoir résoudre des conflits de manière non violente. Le personnel peut toutefois suivre cette formation en dehors d'une participation à une mission à l'étranger. La connaissance et l'application du "Droit des Conflits armés " (DCA) relèvent des Joint Individual Common Core Skills. Il s'agit des compétences que doit avoir tout membre du personnel qui est impliqué dans le « core-business » de la Défense. La Défense dispose de conseillers en DCA et les forment elle-même, de manière à ce que le personnel puisse recevoir des réponses à ses questions quant à l'application du DCA. Pour des matières très complexes, il est possible de s'adresser à la Direction Générale Appui juridique et Médiation. La Défense prévient de la sorte la violation des droits fondamentaux. Au cours de la période 2004-2005, aucune nouvelle action n'a été entreprise. La politique existante est restée d'application. Les indicateurs utiles pour évaluer cette politique sont le nombre de personnes formées en techniques de négociation et le nombre de conseillers en DCA. Pendant la période 2006-2007, la politique actuelle restera d'application.

Outre l'intervention dans des conflits armés, la Défense contribue également à la protection et à l'aide aux réfugiés et autres personnes déplacées qui ont besoin d'une protection internationale et aux réfugiés dans leur propre pays. La Défense participe à B-Fast, cet acronyme est utilisé pour Belgian First Aid and Support Team, l'équipe belge d'aide d'urgence et d'appui en cas de catastrophes naturelles et humanitaires. Le 10 novembre 2000, le Conseil des Ministres créait cette structure en vue d'intervenir rapidement et de manière structurée en cas de catastrophe naturelle ou de calamité à l'étranger. B-Fast est placée sous l'autorité du Ministre des Affaires étrangères. Dans le cadre de l'opération Tsunami Solidarity, début 2005, des militaires belges ont apporté leur aide à la construction d'un camp de réfugiés à Sumatra. La Défense met également un bâtiment de l'hôpital militaire à la disposition de FEDASIL, pour l'accueil de maximum 70 personnes. Une convention en la matière a été signée par les Ministres FLAHAUT et DUPONT, le 25 février 2005.

Femmes et économie (F)

La Défense est un employeur important et contribue ainsi à la promotion des droits et de l'indépendance économique des femmes, et plus particulièrement l'accès à l'emploi, des conditions de travail adaptées et l'accès aux moyens économiques. En ce qui concerne l'accès à l'emploi, la Défense tente d'attirer un plus grand nombre de femmes en accordant plus d'attention à l'image qu'ont les femmes de la Défense, plus spécifiquement dans ses campagnes de recrutement. Pour ce faire, la Défense fait également apparaître des femmes dans ses campagnes publicitaires et place des encarts publicitaires dans des magazines destinés principalement à un public féminin.

L'adaptation des conditions d'admission (test de condition physique, voir également le paragraphe ci-dessus consacré à l'enseignement) a permis aux femmes d'avoir les mêmes chances d'accéder à un emploi à la Défense que les hommes. Les conditions de travail pour les femmes et les hommes sont en principe les mêmes. En cas de grossesse, des dispositions légales sont toutefois d'application (par exemple, en ce qui concerne les heures supplémentaires, le travail de nuit, le travail adapté). Le nombre d'H/F recrutés constitue un indicateur de nos efforts visant à accroître l'emploi des femmes. Le nombre H/F qui postulent et sont retenus est enregistré annuellement. Au 1er janvier 2005, il y avait 3.348 femmes militaires, soit 8,3% de l'effectif total. En 2004, au total 2.082 hommes et femmes ont été incorporés. 9,4% de ces recrues étaient des femmes. Les femmes sont plus nombreuses dans la catégorie des officiers. Les femmes représentent en outre 17% de l'ensemble des élèves de l'Ecole royale militaire (formation à la fonction d'officier). Ces données sont collectées et analysées annuellement. La Défense a conscience du nombre croissant de femmes sur le marché de l'emploi et continuera à l'avenir à faire concorder ses efforts de recrutement notamment avec cette donne. Ceci fait partie de la politique de diversité de la Défense.
Depuis quelques années, des mesures structurelles existent en vue d'éliminer la séparation des sexes dans l'exercice des activités professionnelles et toutes les formes de discrimination à l'emploi. Depuis 1981, toutes les fonctions au sein de la Défense sont ouvertes aux hommes et aux femmes. En 2003, la politique d'égalité des chances de la Défense s'est élargie pour devenir une politique de diversité. La politique n'est plus uniquement axée sur la différence entre hommes et femmes, mais sur toutes les différences possibles (jeunes/vieux, orientation sexuelle, d'origine belge ou originaire d'un autre pays …). Les normes des tests militaires d'aptitude physique ont été adaptées pour les femmes, de manière à ce que le résultat reflète, chez les hommes comme chez les femmes, la même aptitude physique. La Défense va donc au-delà de la non-discrimination et entend offrir les mêmes chances à tout son personnel. La politique de diversité est proactive et encourage le personnel à voir la richesse de la différence. En 2005, la politique de diversité a officiellement été rendue publique.
Les formateurs locaux ont suivi une formation portant sur la diversité qui leur permet, à leur tour, de dispenser des formations sur la diversité au personnel de la Défense. Un DVD a été réalisé en vue d'appuyer ces efforts de formation. Des formations sont également dispensées à l'intention de non-formateurs. Des dessins humoristiques sur le thème de la diversité sont publiés dans la revue de la Défense afin de faire réfléchir le personnel à cette problématique.

En 2006, une formation portant sur la diversité sera dispensée dans différents centres de formation de la Défense sous la forme de théâtre de la diversité interactif. L'objectif est d'atteindre encore plus de membres du personnel. Une étude est également prévue visant à déterminer comment le personnel féminin de la Défense vit la politique d'égalité des chances/la politique de diversité. Ceci entre dans le cadre du travail de fin d'études d'un étudiant en animation sociale.

Afin de permettre au personnel de concilier ses activités professionnelles et familiales, il existe au sein de la Défense différentes mesures qui contribuent à l'amélioration de l'équilibre entre travail et vie privée: horaires flottants, semaine de quatre jours, crèches, possibilité d'interruption de carrière... Il est toutefois toujours tenu compte des nécessités opérationnelles. Depuis juillet 2005, le Département propose un accueil des enfants pendant les congés scolaires. Un indicateur utile pour évaluer cette mesure est la satisfaction des femmes quant à l'équilibre entre le travail et la vie de famille. La Défense mènera à l'avenir une enquête auprès de son personnel visant entre autres à évaluer la satisfaction du personnel quant à l'équilibre travail-vie privé.

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.

Au cours de la période 2004-2005, aucune mesure spécifique n'a été prise en vue d'améliorer l'égalité d'accès des femmes aux structures de pouvoir et leur pleine participation à ces structures. En ce qui concerne le personnel militaire, la Défense compte des femmes dans ses rangs depuis 1975. Le nombre de femmes dans des rangs supérieurs et le nombre de femmes qui entrent en ligne de compte pour une promotion restent encore limités. Le nombre d'années de service joue en effet un rôle important pour pouvoir entrer en ligne de compte pour une promotion. Le nombre de femmes occupant des fonctions supérieures augmentera donc avec le temps. L'accès à des fonctions supérieures – et donc, la participation aux structures de pouvoir et à la prise de décision – est déterminé sur la base des compétences et non sur la base du sexe. Des indicateurs utiles dans ce domaine sont entre autres le nombre de femmes qui participent aux cours d'avancement, le nombre de femmes qui sont promues et le nombre de femmes qui postulent un emploi en qualité d'officier. Sur l'ensemble du corps des officiers, seuls 6,3% sont des femmes. En 2004, il y avait 32 officiers supérieurs féminins. Malgré le fait que seuls 6,3% des officiers sont des femmes, l'augmentation du pourcentage de femmes est le plus élevé dans cette catégorie de personnel depuis 1998. Il y a donc une augmentation du nombre de femmes dans les rangs supérieurs et, par conséquent, une participation accrue à la prise de décision et une participation accrue aux structures de pouvoir. Depuis le 22 décembre 2005, le service médical est commandé par le premier général de brigade féminin.

Les femmes bénéficient bel et bien des moyens et des possibilités de participer à la prise de décision et d'exercer des responsabilités, tout comme les hommes.

Il ne s'agit pas uniquement de faire revêtir aux femmes un grade élevé et de leur faire exercer des fonctions dirigeantes, il s'agit également de leur permettre de siéger au sein de commissions, de comités ou de jurys. Pour vérifier ceci, le nombre d'H/F qui siègent dans les organes susvisés constitue un indicateur utile. La Défense veille également à ce que les femmes soient représentées dans les jurys et les commissions d'examen. Les données afférentes sont disponibles, mais leur exploitation statistique est impossible à l'heure actuelle. A l'avenir, cette politique sera poursuivie.

Droits fondamentaux des femmes (I)

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

La Défense prend part à la création et à l'amélioration des mécanismes nationaux et des organes gouvernementaux visant à améliorer la position des femmes. Depuis 2004, le département participe au réseau diversité qui a été mis sur pied par le Service Public Fédéral "Personnel & Organisation". Ce réseau a pour objectif de faire accepter la diversité – ce qui implique, par conséquent, l'aspect homme/femme – dans les différents services publics fédéraux et d'améliorer la politique de diversité en lançant de nouveaux projets et en échangeant des expériences avec les différents services publics fédéraux. Au cours de la période 2006-2007, la Défense continuera à participer à ce réseau.

La politique d'égalité des chances a en effet évolué pour devenir une politique de diversité. La Défense a officiellement diffusé sa politique de diversité, en octobre 2005. La Défense entend parvenir à une prise de conscience permanente de la diversité en intégrant de manière systématique les principes de la diversité dans toutes les actions politiques et en veillant à ce que ces actions respectent le principe d'égalité des chances pour tout le personnel. L'objectif est de recruter du personnel professionnel, motivé et disponible, de garder ce personnel et de faire travailler les membres du personnel ensemble. La satisfaction des femmes au sein de la Défense est, dans ce cadre, un indicateur utile. Il est nécessaire de collecter et d'analyser ces données sur une base récurrente. Depuis fin 2005, une enquête culturelle est organisée au sein de la Défense visant entre autres à évaluer la satisfaction du personnel, et ce, dans divers domaines. Les résultats devront ensuite être évalués et, le cas échéant, des actions devront être entreprises. En outre, une étude est prévue en 2006 visant à analyser la manière dont les femmes vivent leur travail au sein de la Défense. Cette étude se fera dans le cadre du travail de fin d'études d'un étudiant en animation sociale.

Différents types de données (sexe, âge, formation, grade ou rang…) relatives au personnel sont conservées dans le système informatisé de gestion du personnel. Des consultations en vue d'établir des statistiques pourraient être effectuées. Ce système permet donc de produire et de diffuser des données ventilées et des informations sur la base du sexe, et ce, à des fins d'évaluation et de planification. En 2005, une liste d'indicateurs qui doivent pouvoir être consultés sur la base du sexe a été établie et a été transmise aux concepteurs de la base de données. La nouvelle version de ce programme informatique (mise à jour en 2007) permettra des consultations plus complexes.

La Défense favorise et protège les droits des femmes en appliquant pleinement les instruments relatifs aux droits de l'Homme et plus spécifiquement, la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Au sein de la Défense, l'égalité de traitement entre hommes et femmes est un fait. Hormis la protection de la maternité, toutes les dispositions statutaires sont identiques pour les hommes et les femmes. En cas de grossesse, des mesures de protection sont prévues (directives en matière d'heures supplémentaires, de travail de nuit, de conditions de travail...). A l'avenir, ces mesures resteront d'application afin de garantir la non-discrimination et l'égalité également dans la pratique.

Au sein de la Défense, il existe des mesures en vue de diffuser des notions élémentaires de droit. La formation des officiers comprend un cours de "droit". Ce cours comprend une introduction et se penche sur, outre le droit public et le droit privé, le droit humanitaire. La connaissance du "droit des conflits armés" fait partie des compétences de base dont doit disposer tout militaire. Aucun changement ne devrait intervenir en la matière à l'avenir.

Femmes et médias (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.

La liberté d'expression est réglée pour les militaires par un ordre général. Pour les agents civils, les directives en la matière figurent à l'article 7 de l'AR du 02 octobre 1937.

Afin de promouvoir une image équilibrée et non stéréotypée des femmes dans les médias, la Direction Générale Images et Public Relations veille à ce que les femmes soient systématiquement, mais pas exclusivement, présentes dans la communication. Ceci s'applique à la revue de la Défense, aux campagnes de recrutement, au calendrier de la Défense, etc. En outre, le porte-parole de la Défense est une femme depuis 2004. Cette politique sera également poursuivie à l'avenir.

Femmes et environnement (K)

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

En ce qui concerne l'environnement, la participation des femmes au processus décisionnel est garantie. Le coordinateur environnemental en chef au sein de la Défense est une femme et depuis septembre 2005, le Chef d'Etat-major du Département d'Etat-major "Bien-être " est également une femme. La participation des femmes au processus décisionnel au plus haut niveau est garantie en ce qui concerne les matières environnementales. Un indicateur utile en la matière est le nombre de coordinateurs environnementaux H/F au sein de la Défense.

Ces données existent, mais n'ont pas encore été exploitées sur le plan statistique. A l'avenir, la politique actuelle sera poursuivie.

Les besoins, les préoccupations et les opinions des femmes ne figurent pas explicitement dans la politique et les programmes qui favorisent le développement durable. A l'occasion des 25 ans de présence féminine à la Défense, une réunion a été organisée pour tout le personnel féminin. Les résultats de cette réunion ont été traités et ont permis d'établir un plan d'égalité des chances en vue d'améliorer la situation des femmes. L'aspect environnemental n'a toutefois pas été intégré dans ce plan. La mise en oeuvre de ce plan fera l'objet d'un suivi et d'adaptations, si cela s'avère nécessaire.

La Défense est le porte-drapeau du développement durable. Le département applique une politique de consommation d'énergie économique, participe également au tri sélectif des déchets et au recyclage des hydrocarbures. La Défense se charge même de la formation de ses propres conseillers environnementaux. Depuis le début de l'année 2005, la Défense collabore avec Aminal, l'administration pour l'environnement de la Région flamande. Ce partenariat a été conclu pour la restauration de la nature dans les domaines militaires. Une initiative similaire existe en Wallonie où la Défense travaille en collaboration avec la "Direction générale des ressources naturelles et de l'environnement". En septembre 2005, plus de cent spécialistes de 25 pays différents se sont penchés sur les thèmes de l'écologie, du partenariat et du développement durable.

Jeunes filles

Dans le cadre de l'élimination de la discrimination des jeunes filles, la Défense ne mène aucune politique spécifique. Il existe certes une série d'activités pour la jeunesse qui s'adressent toutefois, sans distinction aucune, aux garçons et aux filles. Pendant les stages des jeunes, des jeunes âgés entre 12 et 18 ans font connaissance avec la Défense pendant environ une semaine. Ces stages connaissent chaque année un très grand succès et attirent de nombreux garçons et de nombreuses filles.
Une autre action de la Défense pour la jeunesse est le parrainage d'équipes sportives de jeunes. En 2005, la Défense a parrainé 330 équipes sportives de jeunes. Plus de 2.000 jeunes ont participé aux stages des jeunes. Les activités existantes seront à nouveau organisées à l'avenir.

Malgré l'absence d'une politique spécifique axée sur la formation et l'éducation des jeunes filles, il existe d'autres actions à but éducatif. Les écoles peuvent toujours introduire une demande pour visiter certaines infrastructures de la Défense. De cette manière, les jeunes peuvent également faire connaissance avec la Défense. En 2005, un stage des jeunes (voir également actions susmentionnées) d'anglais était organisé pour la première fois.

Dans le domaine des soins de santé, la Défense rencontre en partie les besoins des jeunes filles dans le sens où les membres de la famille du personnel de la Défense peuvent bénéficier d'une assurance hospitalisation à des conditions tarifaires avantageuses. Dans ce cadre, aucune distinction n'est faite entre garçons et filles.

Objectifs pour l'avenir

Un premier objectif pour la période 2006 – 2007 est la poursuite et l'amélioration des actions existantes. Afin d'en vérifier l'efficacité, ces mesures sont évaluées régulièrement et adaptées, si cela s'avère nécessaire.

Après la définition de la politique de diversité, l'accent est à présent mis sur la mise en oeuvre du plan de diversité stratégique. Ce plan repose sur quatre piliers: le recrutement, l'entraînement et la formation, le leadership et les structures, et la communication. La poursuite de la mise en place d'une surface portante pour la diversité et la sensibilisation du personnel constituera une action importante en 2006. L'objectif est de faire prendre conscience au personnel de la richesse de la diversité. Ceci implique bien entendu également l'aspect homme/femme. Pour atteindre cet objectif et toucher le plus de membres du personnel possible, des sessions de théâtre de diversité interactif seront entre autres organisées pendant diverses formations, tant pendant la formation de base des volontaires de carrière et des cadres que pendant les diverses formations continuées pour les cadres. Dans le cadre du plan de diversité stratégique, d'autres actions seront encore mises sur pied.

Ministre des Affaires sociales
et de la Santé publique,
Monsieur Rudy DEMOTTE
Avenue des Arts 7
1210 Bruxelles

et de la Secrétaire d'Etat aux familles et aux Personnes handicapées, adjointe au Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique
Madame Gisèle MANDAILA
Rue Lambermont 2
1000 Bruxelles

Introduction

Certains objectifs stratégiques des domaines “Femmes et pauvreté”, “Femmes et santé”, “Violence à l'égard des femmes” et “Mécanismes institutionnels pour la promotion de la femme” de la Plate-forme d'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 2004 et 2005, 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 politiques externes

Femmes et pauvreté (A)

Objectif stratégique A2. Lois et pratiques administratives revues afin de garantir aux femmes des droits égaux et l'accès aux ressources économiques.

1. Adaptation du régime des prestations familiales pour travailleurs salariés quant aux principes en matière de cohabitation légale

Le statut civil des cohabitants légaux existe depuis le 1er janvier 2000 (cf. livre III, titre Vbis, du Code civil).

Le régime des prestations familiales pour travailleurs salariés a été adapté par la loi programme du 9 juillet 2004 (MB du 15 juillet 2004) en tenant compte des principes de la cohabitation légale tels que définis dans le livre III, titre V bis, du Code civil.
Il s'agit des dispositions relatives au lien de parenté nécessaire entre l'attributaire et l'enfant bénéficiaire dans le régime des prestations familiales pour travailleurs salariés (article 51, §3, des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés).
Du fait de cette modification, les personnes ayant (eu) le statut de cohabitants légaux sont traitées dans une large mesure de la même manière que les couples mariés et divorcés.

Il n'existe pas de statistiques spécifiques sur le sujet. Le coût de cette mesure en matière d'allocations familiales est toutefois négligeable. En effet, le nombre de cohabitants légaux est limité et, en outre, le droit aux allocations familiales est dans la plupart des cas ouvert sur la base de la formation d'un ménage de fait, parallèlement à l'existence d'un statut de cohabitants légaux. Cette mesure concerne un nombre limité de personnes et, au sein de ce groupe, des situations assez exceptionnelles.

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

Le régime des prestations familiales pour les travailleurs salariés prévoit l'octroi de prestations familiales complémentaires (suppléments sociaux) aux ménages se trouvant en situation de vulnérabilité (chômeurs et invalides de longue durée, pensionnés). Ces suppléments sont octroyés à certaines conditions liées au profil du ménage (famille complète ou parents séparés) et aux revenus (montant ne pouvant être dépassé par type de revenus du ménage).

Comme il a été mentionné dans les perspectives pour la Plate-forme d'action de Pékin concernant les années 2002-2003, l'arrêté royal qui règle l'octroi de ces suppléments sociaux devrait être simplifié.
L'arrêté royal du 12 avril 1984 portant exécution des articles 42bis et 56, § 2, des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés est remplacé par l'arrêté royal du 26 octobre 2004 portant exécution des articles 42bis et 56, § 2, des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés (MB du 24/11/2004).

Les principes suivants sont désormais d'application.
Les revenus professionnels de l'attributaire qui prétend à la qualité d'attributaire avec personnes à charge et dans le ménage duquel vit l'enfant sont pris en compte dans les revenus du ménage, qui ne peuvent dépasser les nouveaux plafonds.
Si l'attributaire dans le ménage duquel vit l'enfant habite avec un conjoint ou vit maritalement, tous les revenus professionnels et de remplacement des deux partenaires sont additionnés. L'ensemble des revenus ne peut dépasser le nouveau plafond. Par conséquent, l'activité professionnelle du conjoint/partenaire constitue désormais un obstacle moindre.

Les statistiques concernant les chômeurs, pensionnés et invalides ayant droit à l'échelle majorée sont bien entendu influencées en premier lieu par l'évolution de ces catégories sociales, de sorte que l'effet de la réforme de l'octroi des suppléments sociaux ne peut être clairement mesuré.

On remarque toutefois une augmentation importante de ces catégories dans les statistiques relatives aux allocations familiales, qui peut probablement être attribuée en grande partie à la réforme.

Le tableau ci-dessous retrace l'évolution, entre décembre 2004 et juin 2005, du nombre de ménages allocataires par catégorie.

Régime des allocations familiales pour travailleurs salariés

Ménages allocataires par catégorie	déc/04	juin/05	Delta	In %
Prestations de travail	773.845	776.406	2.561	0,33%
Orphelins art.40	4.826	4.865	39	0,81%
Chômeurs < 6 mois	16.014	15.246	-768	-4,80%
Chômeurs > 6 mois art.40	51.994	47.918	-4.076	-7,84%
Pensionnés art.40	7.909	7.562	-347	-4,39%
Invalides art.40	20.804	19.611	-1.193	-5,73%
Chômeurs art.42bis	117.218	122.732	5.514	4,70%
Pensionnés art.42bis	4.684	5.286	602	12,85%
Invalides art.50ter	34.566	36.911	2.345	6,78%
Orphelins art.50bis	35.035	35.274	239	0,68%
TOTAL	1.066.895	1.071.811	4.916	0,46%

On peut observer un net glissement des catégories chômeurs, pensionnés et invalides bénéficiant de l'échelle normale vers les catégories bénéficiant de l'échelle majorée.

3. Alignement des conséquences d'une séparation de fait des conjoints sur les droits dans le régime des prestations familiales pour travailleurs salariés

La Cour d'arbitrage a jugé que les couples (re-) mariés étaient discriminés, attendu que, pour les personnes non mariées vivant maritalement, une simple séparation suffisait pour rétablir les droits aux allocations familiales (majorées) perdus.
La loi programme du 27 décembre 2004 (MB du 31/12/2004) a modifié les lois coordonnées susmentionnées. Désormais, le rétablissement des droits aux allocations familiales (majorées) perdus en raison d'un (nouveau) mariage ou de la formation d'un ménage de fait a lieu au moment de la séparation, lorsque celle-ci est constatée par l'existence de domiciles distincts ou, au minimum, au moyen de preuves officielles de l'existence de résidences distinctes.
Ainsi, le (re-) mariage du ou la formation d'un ménage de fait par le parent survivant, le conjoint survivant ou l'allocataire a pour conséquence la perte de droits:
- pour l'orphelin d'un travailleur salarié et pour l'orphelin d'un attributaire handicapé: la perte de l'allocation d'orphelin majorée;
- pour le bénéficiaire d'une pension de survie: la perte de la qualité d'attributaire des allocations familiales;
- pour le conjoint survivant d'un attributaire qui ouvre le droit en tant qu'étudiant/jeune demandeur d'emploi: la perte de la qualité d'attributaire des allocations familiales.

Lors de son introduction, l'impact de cette mesure a été évalué à une augmentation des allocations familiales pour 180 enfants. Cette mesure ne fait pas l'objet de statistiques spécifiques.

4. L'attributaire qui bénéficie d'une pension de survie: droit aux allocations familiales pour un enfant placé

L'article 56quater, alinéa premier, des lois susmentionnées désigne, sous certaines conditions, comme attributaire des allocations familiales en faveur de l'enfant qui fait partie de son ménage, la personne bénéficiaire d'une pension de survie due en raison de l'activité professionnelle du conjoint décédé ouvrant droit aux allocations familiales en vertu des lois susmentionnées.
Dans la loi-programme susmentionnée du 27 décembre 2004, il est prévu que, par dérogation à l'alinéa 1er, l'attributaire ouvre également le droit lorsque l'enfant est placé en institution conformément à l'article 70, à condition qu'il ait fait partie de son ménage immédiatement avant le placement.
L'impact de cette mesure a été évalué, lors de son introduction, à de nouvelles allocations familiales pour 18 enfants. Cette mesure ne fait pas l'objet de statistiques spécifiques.

5. Création du droit aux allocations familiales pour un enfant victime d'un enlèvement dans le régime des prestations familiales pour travailleurs salariés

Dans la circulaire ministérielle n° 572 du 3 août 2001, une réglementation a été élaborée pour le paiement des allocations familiales en faveur des enfants victimes d'un enlèvement. Afin de donner une base juridique incontestable à cette réglementation, un article 69, §2bis, a été inséré dans les lois coordonnées susmentionnées. Sur la base de cet article, le Roi peut désigner l'allocataire en cas d'enlèvement de l'enfant. Il peut également déterminer ce qu'il faut entendre par enlèvement de l'enfant ainsi que la période durant laquelle cette personne peut être allocataire. Les mesures d'exécution suivantes ont été prises en lieu et place de la circulaire n° 572 précitée.
L'arrêté royal du 19 avril 2005 portant exécution de l'article 69, § 2bis, des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés (MB du 12 mai 2005) détermine qui est allocataire en cas d'enlèvement de l'enfant et ce qu'il y a lieu d'entendre par "enlèvement de l'enfant".
L'arrêté royal du 19 avril 2005 portant exécution de l'article 102, § 1, alinéa 1er, des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés (MB du 12 mai 2005) charge l'Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés du paiement des allocations familiales si, en conséquence d'un enlèvement, il n'y a plus d'attributaire.
L'arrêté ministériel du 19 avril 2005 déterminant les conditions suivant lesquelles les allocations familiales sont octroyées du chef de personnes victimes de l'enlèvement de l'enfant (MB du 12 mai 2005) fixe les conditions auxquelles les allocations familiales sont octroyées du chef de personnes victimes de l'enlèvement de l'enfant.

Pour les enfants victimes d'un enlèvement, les dépenses sont comptabilisées à part. Pendant les années 2002 à 2004 incluse, il y a eu quelques dizaines de cas d'enfants enlevés dans le régime des allocations familiales pour travailleurs salariés pour lesquels, grâce à cette modification, des droits aux allocations familiales peuvent être accordés.

Perspectives:

1. Elargissement du nouveau système relatif au droit aux allocations familiales supplémentaires pour les enfants atteints d'une affection dans le régime des prestations familiales pour travailleurs salariés

A partir du 1er mai 2003, les allocations familiales ordinaires et l'allocation d'orphelin sont majorées, en fonction des conséquences de l'affection, jusqu'à l'âge de 21 ans pour l'enfant né après le 1er janvier 1996 et souffrant d'une affection ayant des conséquences pour lui, sur le plan de l'incapacité physique ou mentale ou sur le plan du degré d'activité et de participation, ou pour son entourage familial.

- Les trois montants les plus bas de ces allocations familiales supplémentaires seront augmentés dans le courant de 2006.

- L'ensemble du système sera étendu aux enfants nés après le 1er janvier 1993 (prévu pour 2007).

Il existe des statistiques particulières pour le nombre d'enfants donnant droit au supplément d'allocations pour enfants handicapés en vertu de l'ancien et du nouveau système. L'évolution du nouveau système peut donc faire l'objet d'un suivi.

2. Modifications relatives au droit à l'allocation d'orphelin majorée dans le régime des prestations familiales pour travailleurs salariés

La Cour d'arbitrage a jugé dans différents arrêts que l'article 56bis des lois coordonnées susmentionnées entraînait des discriminations en matière de droit à l'allocation d'orphelin majorée.

Cet article 56bis, §1, soumet le droit à l'allocation d'orphelin majorée à une condition de carrière (droit à au moins six allocations familiales forfaitaires au cours des douze mois précédant le décès). Actuellement, cette condition doit être remplie uniquement par le parent décédé ou par le parent survivant, ce qui est considéré comme discriminatoire par la Cour d'arbitrage. Afin de supprimer cette discrimination, l'article 56bis, §1, sera adapté de sorte que la condition de carrière puisse désormais être remplie par tout attributaire ayant le lien nécessaire avec l'enfant (prévu pour 2006).

Cet élargissement est évalué à une augmentation de 1.295 enfants qui auraient droit à l'allocation d'orphelin majorée.

Femmes et santé (C)

Objectif stratégique C1 **:** Elargissement de l'accès des femmes à des soins de santé, à une information et à des services dans ce domaine qui soient efficaces, abordables et de qualité élevée, pendant toute leur vie

Mesures concernant l'assurance matérnité

Le congé de maternité : depuis le 1er juillet 2004, le congé de maternité se compose d'un repos prénatal de 6 semaines (7 semaines auparavant) et d'un repos postnatal de 9 semaines (8 semaines auparavant) prenant cours le jour de l'accouchement.
En cas de naissance multiple, le repos prénatal peut prendre cours au plus tôt 8 semaines (9 semaines auparavant) avant la date présumée de l'accouchement. Le repos postnatal obligatoire est de 9 semaines (8 semaines auparavant). Par ailleurs, à la demande de la travailleuse, la période de repos postnatal de 9 semaines peut être prolongée de 2 semaines. Ces 2 semaines sont à charge de la mutualité. Le repos de maternité en cas de naissance multiple peut donc durer au maximum 19 semaines (au lieu de 17 semaines auparavant).
En cas d'hospitalisation du nouveau-né, le congé postnatal peut être prolongé lorsque l'enfant doit rester dans l'établissement hospitalier après les 7 premiers jours à compter de la naissance. La durée de la prolongation peut être égale à celle de la période où l'enfant doit rester hospitalisé après les 7 premiers jours. La durée de cette prolongation est toutefois limitée à 24 semaines au maximum.

Le congé d'adoption : de nouvelles règles sont prévues en cas de congé d'adoption. Le droit à ce congé est porté à un maximum de 4 ou 6 semaines selon l'âge de l'enfant (6 semaines pour un enfant de moins de 3 ans, 4 semaines pour un enfant entre 3 et 8 ans). Cette durée est doublée en cas de handicap (i.e. si l'enfant présente une incapacité physique ou mentale de 66% au moins) ou d'affection grave (i.e. une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales).

Interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade : le congé pour assistance médicale pour les parents isolés qui souhaitent prendre un congé pour s'occuper d'un enfant gravement malade est désormais étendu. Cette extension consiste à permettre aux parents isolés de suspendre leurs prestations de travail pendant 24 mois (au lieu de 12 mois) ou de les réduire pendant 48 mois (au lieu de 24 mois), en cas de grave maladie d'un enfant âgé de 16 ans au maximum.

Mesures proposées :
Prolongation du congé de maternité d'une semaine pour les femmes qui ont épuisé leur congé prénatal pour raisons médicales : à exécuter

Mesures concernant l'intervention de l'assurance maladie
Appareillage après mammectomie totale ou partielle : différentes modifications sont apportées :

- tous les types de prothèses mammaires repris dans la nomenclature, tant les prothèses partielles que totales, sont dorénavant également remboursés en "appareillage provisoire";
- un forfait est prévu pour les prothèses mammaires sur mesure (à partir de la taille 14), tant en appareillage provisoire que définitif ;
- un alinéa est ajouté: il stipule que la prothèse mammaire post-opératoire peut uniquement être remboursée jusqu'à 6 semaines après l'intervention ;
- la prescription des gaines de bras et gants pour lymphoedème est étendue aux médecins spécialistes en radiothérapie.

Clip de marquage mammotomie : une nouvelle prestation est introduite qui permet le remboursement du clip de marquage utilisé lors d'une mammotomie.

Moyens contraceptifs : L'INAMI a, depuis le 1er avril 2004, la compétence de conclure avec les organismes assureurs une convention en vue de financer le coût d'achat de certains moyens contraceptifs par les femmes âgées de moins de 21 ans. Le but est de lutter contre les grossesses non désirées et de renforcer la prévention des maladies sexuellement transmissibles. Ces mesures sont accompagnées de campagnes d'information et de sensibilisation.
D'autre part, le Ministre Demotte a négocié avec les firmes pharmaceutiques. Ceci permettra que plusieurs pilules soient à nouveau en partie remboursées, et ce pour toutes les femmes.

Campagnes de vaccination : En 2004, l'assurance soins de santé a pris en charge, dans les limites du budget imparti, une partie des dépenses relatives aux campagnes de vaccination nationales qui incombent aux Communautés, à savoir 2/3 des coûts d'achat des vaccins concernés.

Prothèses capillaires : les indications pour le remboursement des prothèses capillaires sont étendues à l'alopécie cicatricielle. L'alopécie cicatricielle suite à un traitement radio-thérapeutique est aussi prise en considération pour une intervention de l'assurance.

Mesures proposées :
Prise en charge partielle du sevrage tabagique chez la femme enceinte (et son conjoint) dans le cadre notamment du « Plan fédéral de lutte contre le tabagisme : une intervention de l'assurance soins de santé est prévue pour l'accompagnement au sevrage de la femme enceinte et de son partenaire par des tabacologues reconnus. Il s'agit d'un forfait de 120 € /personne pour huit séances d'accompagnement, auquel se rajoute un forfait de 55 €/personne pour l'aide médicamenteuse en faveur du partenaire uniquement. (AR du 17 septembre 2005).

Objectif stratégique C2 **:** Renforcer les programmes de prévention améliorant la santé des femmes

Promotion de l'allaitement maternel dans les maternités
En Belgique, malgré la supériorité reconnue de l'allaitement maternel, les nourrissons et jeunes enfants sont couramment alimentés artificiellement. Dans notre pays, où 98 % des accouchements ont lieu à l'hôpital, il est apparu que les structures hospitalières se situaient en première ligne pour participer à une stratégie de promotion de l'allaitement, du moins dans la phase initiale de celui-ci.
C'est dans cette optique que le projet « Hôpital Ami des Bébés » a obtenu le soutien des autorités fédérales. L'attribution d'un label visant à la reconnaissance des institutions hospitalières qui développent une approche soutenant l'allaitement maternel constitue une opportunité de promouvoir la qualité des soins.

Concrètement, 6 institutions hospitalières-pilotes ont été sélectionnées en fonction des initiatives déjà prises pour promouvoir l'allaitement dans leurs services. Ces institutions sont accompagnées et aidées dans leur démarche jusqu'à l'attribution du label en 2006. Le projet sera piloté par le Comité fédéral pour l'allaitement maternel, sous l'égide de UNICEF Belgique. Un budget global de 365.000 € a été libéré en 2005-2006 pour l'ensemble du projet pilote. Les budgets nécessaires à l'accompagnement de 6 maternités supplémentaires sont prévus en 2006-2007.

L'objectif à long terme est de généraliser l'Initiative Ami des Bébés à l'ensemble des maternités ainsi qu'aux autres structures de soins dédiés aux enfants, afin de permettre à chaque maman d'avoir accès à la meilleure information et de bénéficier d'un soutien optimal pour allaiter.

Objectif stratégique C3 : Développer des initiatives différentes selon le sexe, axées sur les maladies sexuellement transmissibles, le VIH, le SIDA et les aspects qui ont un rapport avec la santé sexuelle et reproductive.

Pas de données spécifiques pour DG1

Objectif stratégique C4 : Promouvoir la recherche et diffuser l'information relative à la santé de la femme.

Le Centre fédéral d'expertise des soins de santé a axé des recherches spécifiquement sur le groupe cible des femmes ou des patientes. Mentionnons ici par exemple le point de la situation scientifique de l'utilité de l'examen de détection du cancer du sein, les directives en matière de soins prénatals, le rapport sur l'examen de détection du cancer du col de l'utérus (en cours de réalisation) et diverses études opérant une distinction homme/femme (évolution des dépenses, pratique en cas d'infarctus du myocarde ,...)

Tous ces rapports sont disponibles sur le site web du Centre fédéral d'expertise des soins de santé.

Objectif stratégique C5 : Développer les moyens en faveur de la santé des femmes et contrôler le suivi

Dans le secteur des soins de santé belge, les hommes et les femmes sont aujourd'hui déjà traités sur un pied d'égalité.

Violence à l'égard des femmes (D)

Objectif stratégique D1 : Prendre des mesures intégrées pour prévenir et bannir 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

Violence intra-familiale

En 2002, une étude sur la manière d'aborder la violence intra-familiale a été financée et réalisée dans les services d'urgences et de soins de première ligne par la Wetenschappelijke Vereniging van Vlaamse Huisartsen et la Société Scientifique de Médecine Générale (SSMG), à la demande du Ministre de la Santé publique de l'époque. Il en a résulté un guide bilingue sur la manière dont les professionnels de la santé doivent traiter la violence conjugale et la maltraitance des enfants et des personnes âgées.

Les guides ont été envoyés à tous les hôpitaux (notamment les services d'urgences et les hôpitaux psychiatriques) et, sur demande, aux médecins généralistes, en même temps qu'une affiche et une brochure. Les guides et les autres documents sont disponibles sur le site web du SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement (www.health.fgov.be).

Le 11 mai 2001, le premier Plan national d'action contre la violence à l'égard des femmes a été élaboré en Belgique en exécution de la décision de la conférence interministérielle relative à l'égalité des chances du 14 novembre 2000. Pour la première fois, le Gouvernement a décidé de mettre en oeuvre un plan commun de lutte contre la violence à l'égard des femmes. Toutes les actions entreprises dans le cadre de la lutte contre la violence à l'égard des femmes ont été pour la première fois coordonnées et fixées en concertation. Il en a finalement résulté un nouveau Plan national contre la violence conjugale 2004-2007, qui a été approuvé par le Conseil des ministres du 7 mai 2004.

Ce texte précise que le SPF Santé publique déterminera en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes la manière dont l'impact de la diffusion de la brochure, de l'affiche et du guide pourra être évalué en ce qui concerne la sensibilisation et l'information des médecins hospitaliers en matière de violence conjugale et de maltraitance des enfants et des personnes âgées.
L'objectif de la diffusion des guides et documents complémentaires était:
a) de promouvoir la détection et l'approche de la violence intra-familiale dans les services d'urgences et les hôpitaux;
b) de promouvoir le transfert des personnes et la communication de l'information entre les services de soins de santé (urgences, hôpitaux et soins de première ligne) et l'accueil spécialisé;
c) de promouvoir l'harmonisation de l'approche dans le secteur médical et de celle dans le secteur de l'aide sociale et de la médecine mentale.

La première édition du guide étant épuisée, une deuxième édition a été diffusée plus largement fin 2004.

En 2005 une deuxième étude a été confiée par le Ministre Demotte sous la coordination de la DG1 en vue d'évaluer l'impact des supports, développés lors de la première étude, envoyés auprès des personnes concernées, d'élaborer des outils pratiques sous formes de cartes de synthèse et des propositions d'amélioration du guide. Les résultats sont attendus très prochainement.
Ces cartes de synthèse seront prochainement diffusées par la DG1 dans les services concernés des hôpitaux et par la DG2 aux médecins généralistes.
Ceci répond au plan d'action nationale contre les violences conjugales 2004-2007 en ce qui concerne la formation.

Parallèlement, un système d'enregistrement des actes de violences conjugales sera mis en place au sein d'un échantillon représentatif des services d'urgences dans les hôpitaux. Ceci permettra de sensibiliser les professionnels de la santé en charge des services des urgences à la problématique de la violence conjugale et de pouvoir disposer d'un instrument d'enregistrement fiable.

Mécanismes institutionnels pour la promotion de la femme (H)

Objectif stratégique H3: Générer des données et des informations ventilées selon le sexe et les diffuser pour la planification et l'évaluation

Le SPF Sécurité sociale veille à ce que les statistiques concernant la protection sociale soient ventilées selon le sexe lorsque cette distinction est pertinente. Il publie ces statistiques dans le "Vade-Mecum" des données financières sur la protection sociale en Belgique. En ce qui concerne certaines branches de la sécurité sociale, il est fait référence aux publications du parastatal concerné pour la ventilation des statistiques selon le sexe. Dans les contrats d'administration conclus avec les parastataux (période 2003-2004), un paragraphe dispose que la fourniture de statistiques de qualité par le parastatal constitue un des critères à prendre en considération.

Ministre des Classes moyennes et de l'Agriculture

Madame Sabine LARUELLE

Avenue de la Toison d'Or 87 (11e étage)

1060 Bruxelles

Introduction

Dans le cadre de ses compétences, la Ministre de l'Agriculture et des Classes moyennes porte une attention toute particulière à la problématique de l'égalité des chances.

Cette attention s'exprime dans les mesures prises dans le cadre du statut social des travailleurs indépendants : la mise en place du statut du conjoint aidant et d'un système d'aide à la maternité. La Ministre de l'Agriculture et des Classes moyennes soutient également financièrement le programme Diane en faveur des femmes entrepreneurs.

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

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

Jusqu'en 2003, les conjoints aidant de travailleurs indépendants -il s'agit de 65000 personnes dont 90% de femmes- ne jouissaient que de droits sociaux dérivés par le biais de leur époux. Désormais, la loi leur reconnaît un statut fiscal et social propre.

Qui sont les conjoints aidant ? Toutes les personnes mariées ou cohabitant légalement avec un travailleur indépendant qui aident effectivement leur partenaire dans son activité indépendante et qui n'ont pas de protection sociale propre.

Depuis le 1er janvier 2003, tous les conjoints aidant doivent obligatoirement s'affilier au « mini-statut » qui leur ouvre des droits en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de maternité.

Depuis le 1er juillet 2005, tous les conjoints aidant nés après le 1er janvier 1956 sont obligatoirement assujettis à l'entièreté du statut social des travailleurs indépendants (maxi-statut). Les conjoints aidant nés avant 1956 ont le choix d'adhérer ou non au maxi-statut. Ce maxi-statut offre une couverture à part entière et complète au sein du statut social des travailleurs indépendants: pension, allocations familiales , soins de santé, incapacité de travail , invalidité et assurance maternité .

En règle générale, le nouveau statut n'engendre pas d'augmentation de cotisations puisque les revenus servant de base au calcul seront simplement répartis entre les deux conjoints. Le nouveau statut du conjoint aidant présente également un important volet fiscal. Le conjoint aidant se verra attribuer une rémunération à part entière de laquelle il pourra déduire ses cotisations sociales propres et ses frais professionnels réels ou fixés forfaitairement à 5% du revenu. Le conjoint aidant pourra également bénéficier, sous certaines conditions, d'un crédit d'impôt de 240 euros.

Dans la mise en œuvre de ce statut, une attention particulière est consacrée à:

-Éviter une perte de pension

L'assujettissement obligatoire du conjoint aidant répond au besoin de garantir des droits propres en matière de pensions. Le nouveau système ne peut pas avoir pour conséquence que la somme des pensions individualisées (pensions pour isolés) ou de la pension du ménage du travailleur indépendant aidé ne s'élève à moins que la pension du ménage qu'ils auraient perçue en application de l'ancienne législation. En d'autres termes, il n'y a aucune perte de pension par rapport à la pension actuelle.

- La possibilité de se constituer une carrière de pension suffisante en vue de l'obtention d'une pension minimale

Pour un groupe déterminé de conjoints aidant, il n'est pas possible, compte tenu de leur âge et de leur carrière antérieure, de se constituer suffisamment d'années de carrière afin de pouvoir bénéficier d'une pension minimale garantie.

Par l'arrêté royal du 22 mai 2005, les conjoints aidant nés avant le 1er décembre 1970 et ne pouvant prouver de carrière au 2/3 dans un ou plusieurs régimes (employé, travailleur indépendant, secteur public) faire assimiler certaines époques d'avant l'introduction du statut social des conjoints aidant à des périodes d'activité professionnelle, moyennant le paiement de cotisations de rattrapage. Ces périodes entrent alors en ligne de compte pour le calcul de la pension.

Ces périodes assimilées à des périodes d'activité ne peuvent entrer en ligne de compte pour l'ouverture du droit à une pension anticipée.

-Eviter des cotisations sociales majorées pour le ménage

Lorsque l'on intègre pour la première fois le maxi-statut, l'on se trouve en début d'activité et l'on paie des cotisations provisoires. Celles-ci sont régularisées dès que les revenus définitifs sont calculés.

Cette cotisation provisoire s'élève à la moitié du montant dû par un travailleur indépendant jusqu'à et y compris la première année entière d'assujettissement.

La caisse d'assurances sociales déduira le montant forfaitaire sur lequel est calculée la cotisation provisoire du conjoint aidant des revenus sur lesquels sont calculées les cotisations du partenaire indépendant. Par la suite, la caisse d'assurances sociales régularisera la cotisation des deux conjoints en fonction du revenu réel.

Les cotisations sont calculées sur le revenu de l'aidant traité fiscalement comme un revenu professionnel propre dont les cotisations sociales et frais professionnels peuvent être déduits.

Les taux et plafonds de cotisation sont les mêmes que pour un travailleur indépendant. La cotisation minimale que l'on doit payer en qualité de conjoint aidant est inférieure à celle d'un travailleur indépendant en activité principale. Elle s'élève à la moitié de la cotisation minimale due par les autres travailleurs indépendants, tout en garantissant une couverture sociale.

L'Institut National de Sécurité Sociale pour Travailleurs indépendants (I.N.A.S.T.I.) a mis sur pied un groupe de travail spécifique au sein de son Comité de Gestion, afin d'examiner l'évolution du nombre de conjoints-aidant et de veiller à l'équilibre financier propre à ce nouveau régime dans les années à venir.

Femmes et économie (F)

Objectif stratégique 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

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

Objectif stratégique F4 : Renforcer la capacité économique et les réseaux commerciaux de femmes

La participation des femmes à l'activité économique et à l'emploi s'est accrue ces dernières années, néanmoins, le pourcentage de femmes indépendantes reste assez faible. Il représente à peine 29%, soit 250.000 femmes en Belgique. Dans le cadre de l'initiative communautaire EQUAL, l'UCM et le CEZOV ont mis sur pied, le réseau Diane. La Ministre des Classes moyennes apporte son soutien personnel et financier à cette initiative. Ainsi, en 2005, 15.000 euros ont été accordé à la mise en œuvre du projet. La Ministre maintiendra son soutien à cette action en 2006 et 2007.

Le réseau Diane a pour objectif de développer l'esprit d'entreprise chez les femmes et de les sensibiliser au métier d'indépendant. Ce réseau s'adresse à deux publics cibles d'entrepreneurs: les femmes débutantes qui souhaitent créer leur propre entreprise et les femmes plus expérimentées qui souhaitent échanger leur expérience et leurs connaissances ou élargir leurs relations, aussi bien personnelles que professionnelles.

Le réseau Diane développe pour les années 2005, 2006 et 2007 les actions suivantes :
- des animations spécifiques : rencontres professionnelles, visites d'entreprises, déjeuners d'information, dîners débats.
- un programme de mentorat : bénéficier d'expériences, de conseils adaptés via un réseau de marraines
- des formations : des modules adaptés aux besoins des candidates à la création d'entreprises et des modules de formation à distance.

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

Pour la femme indépendante la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est souvent tout autant sinon davantage problématique. La survenance d'une naissance risque en effet de perturber le bon fonctionnement de l'activité professionnelle avec des incidences non seulement pour l'indépendant et son entourage mais aussi pour les personnes qui en dépendent directement. Cette situation est encore plus complexe lorsque la femme indépendante ne peut compter sur son entourage familial pour l'aider à combiner cette situation nouvelle avec sa vie professionnelle et lorsque l'activité professionnelle repose sur une petite structure qui nécessite son implication permanente.

En 2004 et 2005, la Ministre avait lancé une réflexion afin d'examiner les mesures qu'il était possible de prendre afin de favoriser la conciliation vie professionnelle d'indépendant et vie familiale.

Une prolongation du congé de maternité, comme celle accordée aux travailleuses salariées, n'est pas la réponse adéquate pour la plupart des indépendantes qui ne peuvent courir le risque ou n'ont tout simplement pas la possibilité de suspendre leur activité professionnelle durant une période prolongée (ex : agricultrice ou commerçante). Leur accorder une aide sous forme de prestations de services a donc semblé beaucoup plus indiqué, nonobstant l'aide financière déjà existante sous la forme d'allocations familiales et d'allocations de naissance.

Le projet d'aide à la maternité, qui est entré en vigueur le 1 janvier 2006, consiste à offrir, à certaines conditions, et après le congé de maternité obligatoire de 6 semaines, de titres-services gratuits afin de permettre à la femme indépendante de consacrer plus de temps à son entreprise. Concrètement, l'indépendante qui souhaite se faire aider au niveau de son ménage pourra disposer gratuitement d'un nombre de 70 titres-services. Ces titres-service lui permettront donc de bénéficier d'une aide ménagère afin de continuer d'une part à poursuivre son activité professionnelle tout en lui permettant également de consacrer un maximum de temps libre à son enfant. On estime qu'en moyenne, 5.000 femmes par an vont pouvoir bénéficier de cette mesure.

Ministre de la Mobilité
Monsieur RENAAT LANDUYT
Rue de Brederode 9
1000 Bruxelles

Introduction

La Plate-forme d'Action adoptée en 1995 à Pékin a désigné 12 domaines prioritaires d'intervention pour lesquels les gouvernements signataires se sont engagés à agir concrètement en vue d'améliorer la situation des femmes.

Aucun de ces 12 domaines d'intervention (Femmes et pauvreté, Femmes et enseignement, Femmes et santé, Violence à l'égard des femmes, Femmes et conflits armés, Femmes et économie, Participation et prise de décision, Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position des femmes, Droits fondamentaux des femmes, Femmes et médias, Femmes et environnement, Petites filles) ne relevant directement des compétences Mobilité et Transports, il n'en demeure pas moins que différentes actions, voulant stimuler l'égalité des chances et essentiellement centrées sur la sensibilisation du personnel, ont été menées en 2004 et 2005.

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

Femmes et économie (F)

Objectif stratégique F5 : éliminer la ségrégation professionnelle et toutes les formes de discriminations dans l'emploi.

- Une note de recommandations, élaborée dans le cadre du projet « Gendermainstreaming », proposait d'aborder la Mobilité selon une perspective de genre et soulignait l'importance d'intégrer cette approche dans la politique de Mobilité. A cet effet, une analyse de la Mobilité de personnes a été effectuée, elle affirme que notre environnement est lié au genre, que les déplacements sont différents chez les hommes et chez les femmes. Pour s'attaquer à cette problématique, des recommandations concrètes ont été rédigées. Un certain nombre d'exemples. Lors du planning et de l'organisation des transports en commun, il est nécessaire de tenir compte des déplacements entre le domicile et le lieu de travail, mais aussi des déplacements qui sont liés à la Mobilité de la famille. Les femmes doivent également être plus représentées au sein des organisations du monde des transports. A cet effet, il faut souligner l'importance des études et formations.

  Cette note de recommandations a été placée sur l'intranet du Service Public Fédéral Mobilité et Transports, de manière à sensibiliser les membres du personnel à cette problématique.

- Un plan d'égalité des chances a été élaboré en 2004, au sein de la Commission interne d'accompagnement, en y incorporant l'enseignement obtenu via une enquête « égalité des chances » lancée, en, novembre 2002, auprès du personnel du SPF Mobilité et Transports.

Ce plan dressait l'inventaire de mesures envisageables au sein de mon département, pour permettre une égalité de fait entre les femmes et les hommes dans tous les domaines (recrutement, conditions de travail, salaire, promotion, formation,...) :

- lors de l'entrée en service ;
- en cours de carrière ;
- pour améliorer les conditions de travail ;
- en vue d'un changement de mentalités.

Etant donné que ce dernier point précisait l'importance d'informer et de sensibiliser l'ensemble du personnel sur le thème de l'égalité des chances, un article présentant le plan d'égalité des chances 2004 dans les grandes lignes a été publié dans le journal interne du SPF Mobilité et Transports, en juin 2004.

- En 2004 également, à la demande du Ministre de la Fonction publique, trois études ont été menées, qui ont nécessité la collaboration de mon département, notamment pour la récolte de données qualitatives et quantitatives :
  - *Etude relative à l'égalité des femmes et des hommes dans la Fonction publique fédérale* par l'Instituut van de Overheid, KUL
  - *Emploi d'étrangers et de personnes d'origine étrangère dans la Fonction publique fédérale* par l' Instituut van de Overheid, KUL en collaboration avec le département de sociologie (K.U.Leuven) et le Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation de l' ULB
  - *L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique administrative fédérale*, Jean-Pierre Binamé (Département de psychologie des FUNDP) en collaboration avec Steven Vos et Joost Bollens (Hoger Instituut voor Arbeid de la KULeuven), Virgine Depotter, Anne De Muelenaere et Michel Grawez (FUNDP), Facultés Notre-Dame de la Paix de Namur, Namur, 2004.

  Afin d'assurer une collaboration fluide à ces études et l'accompagnement de celles-ci, une cellule diversité adjointe au président du SPF Personnel et Organisation a été créée. Cette cellule diversité était composée d'experts sous mandat.

- En octobre 2004, la première bourse d'emploi « Talent Public@Jobday » allait être organisée par Selor, en vue d'amener l'ensemble des SPF et parastataux fédéraux et donc la fonction publique toute entière, à se positionner comme l'un des principaux employeurs du pays, dans le plus parfait respect de la diversité.

  Cinquante-cinq organismes de la fonction publique fédérale, régionale ou communautaire participaient à l'événement sur le site de Tour et Taxis à Bruxelles. La bourse s'adressait aussi bien aux jeunes diplômés qu'aux travailleurs plus expérimentés et visait à leur donner un aperçu des conditions de travail, des possibilités de formation et de carrière, des rémunérations et des postes vacants dans la fonction publique.

  Le SPF Mobilité et Transports était présent à cette bourse d'emploi afin de trouver de nouveaux collaborateurs adéquats, en tenant compte de la politique de diversité. Les femmes ont spécifiquement été encouragées à poser leur candidature pour des fonctions techniques vu qu'elles ne sont actuellement pas encore assez représentées dans ce secteur professionnel.

- Le 26 octobre 2004, un événement national a été organisé par le SPF Personnel et Organisation. Les cinq meilleurs projets de services publics belges en matière de diversité et d'égalité des chances y ont été présentés. Cet événement a permis aux représentants de l'ensemble des départements fédéraux, mais également régionaux et communautaires, de promouvoir des actions et autres bonnes pratiques inspiratrices, en matière de diversité dans les services publics.

- En 2005 enfin, une cellule diversité permanente voit le jour au SPF Personnel & Organisation, dans le cadre du Plan d'action Diversité lancé mi-février par le Ministre de la Fonction publique. Un réseau de personnes de contact, pour chaque département fédéral dont le SPF Mobilité et Transports, est constitué, en tant que relais d'actions de sensibilisation. Ainsi, le SPF Mobilité et Transports a non seulement apporté sa collaboration à la diffusion d'une campagne de communication pour encourager les femmes à postuler à des fonctions de management, mais a aussi assuré, dans son journal interne, par plusieurs articles publiés (juin et décembre 2005), une véritable information des lecteurs sur les atouts de la diversité.

Perspectives 2006-2007

Il convient de souligner que le SPF Mobilité et Transports entend non seulement poursuivre sa participation active au réseau diversité et à toutes les actions et campagnes qui seraient initiées en matière d'égalité des chances, mais que les actions de sensibilisation seront également poursuivies et encouragées dans ce domaine. Diverses sessions de théâtre d'entreprise pour le personnel seront aussi organisées, dans le but de susciter la réflexion autour des thèmes de l'égalité des hommes et des femmes, de l'intégration des handicapés et des personnes d'origine allochtone, comme source d'enrichissement au sein de l'administration fédérale. Une première session du théâtre de diversité a été organisée en date du 14 mars 2006, dans le cadre d'un « Midi de la Mobilité » spécial. Un rapport sur ce midi sera publié dans le prochain journal interne du SPF Mobilité et Transports.

Ministre de l'Environnement et des Pensions
Monsieur Bruno TOBBACK
Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles

Introduction

Sont à l'ordre du jour les champs d'action et objectifs stratégiques suivants.

Les femmes et la pauvreté (A)

Objectif stratégique A.2.: procéder à une révision des législations et des pratiques administratives afin de garantir l'égalité des droits en termes de potentiel économique de même qu'un plus large accès des femmes à ce potentiel.

A. Evolution au cours de la période 2004–2005

A.1. Garantie de revenus aux personnes âgées – Arrêté royal du 5 juin 2004

A.2. Garantie de revenus aux personnes âgées – Personnes vivant en communauté

A.3. L'influence de la réforme fiscale sur l'établissement de certaines fiches fiscales en cas de bénéfice d'une pension de ménage

A.4. Augmentation des pensions en fonction de l'évolution du bien-être

Les femmes et l'économie (F)

Objectif stratégique F.1.: promouvoir les droits et l'indépendance économique de la femme en lui assurant l'accès au marché de l'emploi, à des conditions de travail adéquates et au potentiel économique.

A. Evolution au cours de la période 2004–2005

A.1. Périodes couvertes par la protection de la maternité

B. Perspectives d'avenir

B.1. Egalité de traitement pour la constitution des droits à la pension

B.2. Egalité de traitement pour l'acquisition de droits dérivés

B.3. Cumul d'une pension de survie avec une activité professionnelle autorisée

B.4. Cumul d'une pension de survie avec un revenu de remplacement

B.5. Accès des femmes au 2ème pilier de pension

B.6. Information proactive sur la pension en fonction de l'évolution souhaitée de la carrière

Les mécanismes institutionnels de promotion des femmes (H)

Objectif stratégique H 2: intégrer une perspective de genre dans la législation, ainsi que dans les politiques, programmes et projets proposés par les pouvoirs publics.

B. Perspectives d'avenir

B.1. Constatations

B.2. Assouplissement de l'accès au minimum garanti de pension
B.3. Relèvement du droit minimum par année de carrière

Les femmes et la pauvreté (A)

Objectif stratégique A 2 : procéder à une révision des législations et des pratiques administratives afin de garantir l'égalité des droits en termes de potentiel économique de même qu'un plus large accès des femmes à ce potentiel.

A. EVOLUTION AU COURS DE LA PÉRIODE 2004–2005

A.1. Garantie de revenus aux personnes âgées – Arrêté royal du 5 juin 2004

Description et situation de la problématique

La loi du 22 mars 2001 instituant la garantie de revenus aux personnes âgées opère une distinction entre la notion de cohabitant et celle d'isolé.

Est considéré comme "cohabitant" le demandeur qui partage sa résidence principale avec une ou plusieurs personnes. Est "isolé" celui qui ne la partage pas.

Les cohabitants peuvent, individuellement, prétendre à un montant de base (de 4.500 euros maximum, s'établissant actuellement à 5.365,06 euros) et un isolé, également à titre personnel, à ce même montant de base majoré de moitié (soit 6.750 euros, ce qui équivaut aujourd'hui à 8.047,59 euros).

La garantie de revenus aux personnes âgées est un régime d'assistance. Pour le calcul du montant finalement dû, l'Office national des pensions prend en considération toutes les ressources et pensions dont disposent le demandeur et/ou les personnes avec lesquelles il partage sa résidence principale, à l'exclusion des exceptions établies par la loi.

Le montant total des ressources et pensions est divisé, après déduction des immunisations prévues, par le nombre de personnes qui partagent la même résidence principale, y compris le demandeur. Le résultat de ce calcul est, après déduction d'une immunisation générale, porté en déduction du "montant de base" pour un cohabitant ou du "montant majoré" pour un isolé.

La loi stipule que le Roi a toujours la possibilité d'introduire d'autres catégories de personnes susceptibles de partager la même résidence principale que le demandeur.
C'est ce qui a été fait par l'arrêté royal du 5 juin 2004 (paru au Moniteur belge du 21 juin 2004 et entré en vigueur le 1er mai 2004). Il est spécifié dans cet arrêté royal que:

- s'agissant du montant de la GRAPA (montant de base ou montant de base majoré), les parents ou alliés en ligne directe descendante qui cohabitent soit avec le demandeur soit avec le demandeur et des enfants mineurs ou des enfants majeurs pour lesquels des allocations familiales sont perçues ne sont pas censés partager la

même résidence principale que le demandeur. Il doit s'agir de parents ou alliés en ligne directe descendante, c'est-à-dire des (beaux-)enfants, des (beaux-)petits-enfants;

- les ressources des parents ou alliés en ligne directe descendante et les éventuelles ressources des enfants mineurs ou des enfants majeurs pour lesquels des allocations familiales sont perçues sont exclues du calcul de la GRAPA. N'entrent donc en ligne de compte que les ressources et pensions du demandeur et des cohabitants autres que ceux précités;
- le total des ressources est divisé par le nombre de cohabitants dont les ressources ont été prises en considération.

Peu importe que les parents aillent habiter chez leurs enfants ou vice-versa.

Lorsqu'une GRAPA a auparavant été allouée, l'application de l'arrêté royal ne peut toutefois avoir pour effet d'octroyer au demandeur un montant inférieur à celui précédemment obtenu.

Moyens

L'impact budgétaire peut être estimé comme suit.

En mio euros (indice-pivot 111,64)	***2004***	***2005***	***2006***	***2007***
	1,033	1,329	1,624	1,921

Evolution a posteriori de l'impact de la mesure et perspectives

Il est clair que cette mesure sera plus favorable aux femmes qu'aux hommes, étant donné que l'espérance de vie des femmes est plus longue que celle des hommes.

Evolution GRAPA (2002-2006)

		HOMMES				FEMMES			
		Montant de base		Montant de base augmenté		Montant de base		Montant de base augmenté	
	Total Nombre	Nombres	Montant mensuel	Nombres	Montant mensuel	Nombres	Montant mensuel	Nombres	Montant mensuel
2002	71.116	10.450	397,96 €	9.398	596,98 €	10.404	397,96 €	40.864	596,98 €
2003	73.135	11.151	419,71 €	10.303	629,56 €	10.643	419,71 €	41.038	629,56 €
2004	72.116	11.217	438,29 €	10.573	657,44 €	10.428	438,29 €	39.898	657,44 €
2005	70.292	11.257	447,06 €	10.758	670,59 €	10.199	447,06 €	38.078	670,59 €
2006	70.465	11.476	457,49 €	11.040	686,24 €	10.078	457,49 €	37.871	686,24 €
Source : Office national de pensions									

A.2. Garantie de revenus aux personnes âgées – Personnes vivant en communauté

Description et situation de la problématique

La loi instituant la garantie de revenus aux personnes âgées prévoyait en principe que les personnes qui vivent dans une communauté religieuse ou laïque doivent être considérées comme des cohabitants, ce qui avait comme conséquence qu'il devait être tenu compte des ressources de tous les autres membres de la communauté.

Lors de toute modification de la structure de cohabitation (changement d'adresse, adhésion de nouveaux membres, décès, héritages, dons, etc.), une nouvelle déclaration, suivie par une nouvelle enquête et l'ajournement éventuel de la décision, devait intervenir, étant donné son incidence potentielle sur l'importance des revenus dont il convient de tenir compte et donc sur l'avantage attribué.

Ainsi, de nombreux mois pouvaient s'écouler avant que la décision sur l'octroi du droit à la garantie de revenus aux personnes âgées puisse être notifiée.

Dans un souci de simplification administrative et dans l'optique d'une application cohérente des diverses réglementations, les principes du revenu d'intégration ont été retenus et la notion de "personnes qui vivent en communauté" a été définie[4].
De cette manière, l'article 275 de la loi-programme précitée dispose que les principes qui prévalent dans le cadre du revenu d'intégration s'appliquent également en cas de demande ou d'enquête d'office dans le cadre de la garantie de revenus aux personnes âgées pour une personne vivant dans une communauté.

Par ailleurs, à l'avenir, la garantie de revenus aux personnes âgées sera attribuée compte tenu des seules ressources et pensions personnelles du demandeur, ces ressources n'étant plus divisées par le nombre de membres que compte la communauté et les autres membres de la communauté n'étant plus tenus de faire une déclaration de ressources. Le demandeur peut prétendre au montant de base.

Date d'entrée en vigueur: le 1er janvier 2005.

Moyens

L'impact financier, repris au budget, est estimé sur base annuelle à:

En mio €	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2025**
	0,297	0,393	0,489	0,585	2,319

[4] Loi du 22 mars 2001 instituant la garantie de revenus aux personnes âgées, notamment l'article 7, §§ 1er, deuxième alinéa, 2, modifié par la loi du 9 juillet 2004, et 4, inséré par la loi du 9 juillet 2004 - AR du 11 mai 2005 précisant la définition de la notion de "personnes qui vivent dans une communauté" en exécution de l'article 7, § 4, de la loi du 22 mars 2001 instituant la garantie de revenus aux personnes âgées

Evolution a posteriori de l'impact de la mesure et perspectives

Cette mesure vise essentiellement les communautés religieuses. Etant donné que ces communautés sont composées avant tout de femmes, nous pouvons avancer que c'est en grande partie à elles que profitera cette mesure.

A.3. L'influence de la réforme fiscale sur l'établissement de certaines fiches fiscales en cas de bénéfice d'une pension de ménage

Description et situation de la problématique

Lorsque deux conjoints peuvent se prévaloir chacun d'une carrière professionnelle en qualité de salarié, deux possibilités s'offrent à eux:

- soit ils reçoivent tous les deux leur pension personnelle;
- soit une 'pension de ménage' (plus avantageuse que les deux pensions d'isolé) leur est octroyée.

L'Office national des pensions privilégie toujours l'option qui s'avère la plus favorable sur la base des montants bruts.

La réforme fiscale prévoit une réduction d'impôt pour chaque bénéficiaire d'une pension. Les contribuables mariés qui se voient allouer une pension de ménage sont cependant lésés par rapport à ceux qui perçoivent deux pensions distinctes étant donné qu'il ne leur est accordé qu'une seule réduction d'impôt.
Par ailleurs, le Code des impôts sur les revenus stipulait (en son article 35) que la pension de ménage est taxée au nom du conjoint dont l'activité professionnelle est à l'origine de cette pension.

Afin de garantir à chacun une taxation correcte des revenus découlant de sa pension, on a opté pour une solution fiscale: en 2004, cet article a été remplacé par la disposition suivante:

> "Les pensions, rentes et allocations en tenant lieu qui sont payées ou attribuées globalement aux deux conjoints sont considérées comme des revenus de chaque conjoint en proportion des droits personnels dont dispose chacun d'eux dans ces pensions.
> La proportion visée à l'alinéa 1er est fixée par l'organisme qui se porte garant pour l'attribution des droits à la pension.".

Cette disposition est applicable aux pensions payées ou attribuées à partir du 1er janvier 2004.

Pour permettre aux couples bénéficiant d'une pension de ménage de profiter pleinement de la réforme fiscale, il est procédé, dans certains cas, à la séparation tant des montants imposables attribués au titulaire de la pension de ménage que du précompte professionnel retenu en fonction du nombre de jours (prestés et assimilés) qui figurent au compte individuel du conjoint ou de la conjointe (après 1955 ou 1957 selon qu'il s'agit d'un ouvrier ou d'un employé), et une fiche fiscale séparée est remise à chacun des conjoints.

Cela vaut pour les couples dont:
- un des conjoints bénéficie d'une pension de ménage
- l'autre conjoint a atteint l'âge normal de la pension (au 1/1/2004: 63 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes) et a sa propre carrière (en qualité de salarié, à partir de 1955/1987; seule une répartition est prise en considération);
- la pension de ménage est soumise au paiement d'un précompte professionnel.

En ce qui concerne le paiement de la pension de ménage, rien n'a changé. Le précompte professionnel appliqué a donc, comme précédemment, été retenu chaque mois sur le montant imposable de la pension allouée, et ce conformément aux barèmes établis par le SPF Finances. Si la pension de ménage faisait l'objet de deux fiches fiscales, le précompte professionnel retenu en 2004 a été distribué entre les deux fiches fiscales et réparti proportionnellement à la distribution du montant imposable entre les deux fiches.

Cette mesure ne s'adresse pas spécifiquement aux femmes mais elle vise à augmenter le revenu net du ménage grâce à un régime d'imposition plus avantageux. Toujours est-il que le groupe de personnes qui, au 01/01/2004, ont reçu une pension de ménage est composé à plus de 99,6% d'hommes (voir tableau ci-dessous), ce qui signifie que la femme ne dispose pas d'une pension individuelle ou qu'elle dispose d'une pension individuelle trop faible. Ainsi des revenus propres sont-ils octroyés à la femme pensionnée.

Tableau: ventilation des pensions de ménage et d'isolé parmi les personnes mariées (2004)

Catégorie		**Hommes**	**Femmes**	**Hommes & Femmes**
Ménage	Nombre	312.848	1.129	313.977
	Proportion selon le sexe →	***99,6%***	*0,4%*	*100,0%*
	Proportion selon la catégorie ↓	56,1%	0,5%	39,9%
Isolé	Nombre	244.862	227.846	472.708
	Proportion selon le sexe →	*51,8%*	*48,2%*	*100,0%*
	Proportion selon la catégorie ↓	43,9%	99,5%	60,1%
Ménage & Isolé	Nombre	557.710	228.975	786.685
	Proportion selon le sexe →	*70,9%*	*29,1%*	*100,0%*
	Proportion selon la catégorie ↓	100,0%	100,0%	100,0%

<u>Moyens</u>

L'impact financier est tout à fait nul en ce qui concerne les systèmes de pension.

Evolution a posteriori de l'impact de la mesure et perspectives

Bien que l'Office national des pensions n'ait aucune idée de la situation fiscale des personnes concernées et qu'il ne puisse dès lors se prononcer sur l'impact exact en termes d'imposition des mesures prises par ses services dans le domaine des pensions, d'autant que ces mesures coïncident avec la réforme fiscale, elles devraient contribuer indirectement à augmenter les revenus des femmes.

A.4. Augmentation des pensions en fonction de l'évolution du bien-être

Description et situation de la problématique

Dans le cadre d'une vision à long terme d'une adaptation au bien-être et à l'évolution du coût de la vie, le Gouvernement a décidé qu'il poursuivra, au cours de la période 2005-2007, le programme d'adaptations sélectives au bien-être dans le régime des travailleurs salariés, qui implique de pouvoir octroyer aux bénéficiaires d'une pension de salarié une augmentation de 2% des pensions qui ont pris cours effectivement et pour la première fois (arrêté royal du 14 mars 2005):

- en 1997: adaptation au 1er septembre 2005;
- en 1998 et 1999: adaptation au 1er septembre 2006.

La mesure ne s'applique pas aux pensions qui ont pris cours en 1997 et qui avaient été relevées précédemment de 2% du fait de l'octroi d'une autre pension ou de plusieurs autres pensions.

La revalorisation est limitée à 1% pour les pensions qui ont pris cours en 1997 et qui, par le bénéfice d'une autre pension ou de plusieurs autres pensions, avaient déjà enregistré une revalorisation de 1% au 1er janvier 2003.

Pour 2007, il est proposé d'augmenter de 2% les pensions qui ont pris cours en 2000 et 2001. Une enveloppe budgétaire est prévue, laquelle doit permettre aux partenaires sociaux, dans le cadre des mécanismes d'adaptation à l'évolution du bien-être, d'en fixer les modalités.

Parallèlement aux adaptations au bien-être réalisées dans le régime des travailleurs salariés, une adaptation au bien-être de 2% est entreprise dans le régime des indépendants:

- à partir du 1er janvier 2006 pour les pensions qui ont pris cours en 1997;
- à partir du 1er avril 2006 pour les pensions qui ont pris cours en 1998 et 1999 (AR portant exécution de l'article 35 de l'AR n° 72 du 10 novembre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants).

Moyens

Les frais budgétaires cumulés de l'adaptation au bien-être dans le régime des travailleurs salariés sont estimés à:

- 3,969 millions d'euros en 2005;

- 19,637 millions d'euros en 2006.

L'impact budgétaire dans le régime des indépendants est estimé à 4,989 millions € pour 2006.

Adaptations bien-être

Pensions anciennes		
01.01.2002	1% pour les pensions prenant cours avant 1993	
01.01.2003	1% pour les pensions prenant cours avant 1993	
	2% pour les pensions prenant cours en 1993	
	2% pour les pensions prenant cours en 1994	
	2% pour les pensions prenant cours en 1995	
01.04.2004	2% pour les pensions prenant cours en 1996	
01.09.2005	2% pour les pensions prenant cours en 1997	
Pension minimum garantie		
01.07.2002	Augmentation du montant de base de 3,5%	
01.04.2003	Augmentation du montant de base de 3,8%	
Plafond de rémunération		
1999-2000	2,9%	Nouveaux cas à partir de 2001
2001-2002	2,2%	Nouveaux cas à partir de 2003
2003-2004	2,4%	Nouveaux cas à partir de 2005
2005-2006	2,0%	Nouveaux cas à partir de 2007

Evolution a posteriori de l'impact de la mesure et perspectives

Lors du Conseil des ministres des 20 et 21 mars 2004 à Ostende, il a été décidé que le gouvernement devrait prendre une **décision globale tous les deux ans** sur les **différents coefficients d'augmentation** pour les **plafonds de calcul**, **prestations** (éventuellement en fonction de la date de prise de cours de la prestation pour le bénéficiaire) **et minima** qui seront appliqués dans les différentes branches de la sécurité sociale durant les deux années suivantes.

Cette procédure sera appliquée pour la première fois avant la fin de 2006.

Cette décision prise en Conseil des ministres doit être précédée d'un avis commun des partenaires sociaux au Conseil national du travail et au Conseil central de l'économie, qui se basent ici sur le développement du taux d'emploi et sur la nécessité de pouvoir maintenir un équilibre financier durable dans la sécurité sociale.

De plus, il faut consacrer une attention particulière à la croissance économique, à la proportion entre le nombre d'allocataires et le nombre d'actifs, et veiller à ne pas créer de nouveaux pièges à l'emploi ou à ne pas renforcer ceux qui existent déjà.

A défaut d'avis, ou si le gouvernement s'écarte de cet avis, il faut le motiver expressément et demander un avis à court terme sur la proposition gouvernementale, de façon à ce que les partenaires sociaux puissent se prononcer à nouveau.

Le gouvernement et les partenaires sociaux se basent notamment en la matière sur les rapports du Conseil supérieur de l'emploi, du Comité d'étude sur le vieillissement et du Conseil supérieur des finances.

Cette concertation sociale sera lancée pour élaborer d'ici 2007 le mécanisme bisannuel d'adaptation des prestations au bien-être, de sorte que le pouvoir d'achat des bénéficiaires de prestations sociales augmente de façon structurelle.

En **2007**, une nouvelle enveloppe de **85 millions €** sera ajoutée à l'enveloppe actuelle de **75 millions** arrêtée à Ostende.

A partir de 2008, le Gouvernement s'assurera que soit dégagée une **enveloppe** qui correspond au moins à l'élaboration du scénario retenu par le **Comité d'étude sur le vieillissement**, à savoir l'adaptation annuelle de:
- **1,25%** pour les **plafonds;**
- **0,5% pour les "anciennes" prestations;**
- **1% pour les minima.**

Cette liaison au bien-être est plus importante pour les femmes que pour les hommes. En effet, les femmes vivent plus longtemps que les hommes, de sorte que cette mesure profite davantage aux femmes qu'aux hommes.

Femme et économie (F)

Objectif stratégique F.1. : promouvoir les droits et l'indépendance économique de la femme en lui assurant l'accès au marché de l'emploi, à des conditions de travail adéquates et au potentiel économique.

A. EVOLUTION AU COURS DE LA PÉRIODE 2004–2005

A.1. Périodes couvertes par la protection de la maternité

Description et situation de la problématique

Le “repos de maternité” (c’est-à-dire le repos prénatal et le repos postnatal) donne droit, depuis 1989, à une allocation spécifique – à savoir l’allocation de maternité – qui n’est plus basée sur une présomption d’incapacité de travail. Simultanément, l’obligation pour l’employeur de payer l’allocation durant une partie de cette période de repos a été supprimée.

En 1996, l’indemnisation des périodes au cours desquelles la travailleuse enceinte, celle qui a accouché ou qui allaite son enfant tout en bénéficiant d’une mesure d’adaptation de son poste de travail ou d’exécution d’un autre travail est également intégrée dans cette assurance maternité, et les mots “périodes de repos de maternité” ont été remplacés par “périodes de protection de la maternité”.

Pour étendre la couverture à la totalité des périodes, une modification formelle de l’article 34 de l’arrêté royal du 21 décembre 1967 était nécessaire.

Moyens

L’arrêté royal dont question ci-dessus ne présente absolument aucune incidence financière dans la mesure où les modifications qu’il apporte à l’arrêté royal du 21 décembre 1967 correspondent simplement à ce que l’on applique déjà dans la pratique pour des raisons d’équité.

Evolution a posteriori de l’impact de la mesure et perspectives

Cette disposition contribue, en tant que mesure d’accompagnement dans le domaine des pensions, à une augmentation des pensions des femmes.

B . Perspectives d’avenir

B.1. Egalité de traitement pour la constitution des droits à la pension

Description et situation de la problématique

Actuellement, l’âge légal de la retraite dans le régime des salariés et des indépendants est de 63 ans pour les femmes (64 ans à partir du 1er janvier 2006) et de 65 ans pour les hommes. La pension des femmes est calculée sur une carrière de 43 ans (44 ans à partir du 1er janvier 2006) et celle des hommes sur une carrière de 45 ans. Dans le prolongement de la réforme des pensions intervenue en 1997, l’âge légal de la retraite et la fraction de calcul applicable aux femmes seront assimilés, à partir de 2009, à ceux des hommes, et ce tant pour les salariés que pour les indépendants.
L’introduction du droit minimum par année de carrière dans le régime des travailleurs salariés en 1997 entraîne surtout une augmentation de la pension de retraite des nouveaux pensionnés qui, dans le passé, ont eu une carrière de courte durée ou à temps partiel mal rémunérée. Ce qui est souvent le cas des femmes.

Dans le régime des indépendants également, la réforme des pensions prévoit des corrections qui profitent plus spécialement aux indépendantes pensionnées. A partir du 1er juillet 2005, le "maxi-statut" étend les droits à la pension dans le régime des indépendants à tous les "conjoints aidants" (souvent des femmes) et leur permet de se constituer leurs propres droits à la pension.

B.2. Egalité de traitement pour l'acquisition de droits dérivés

Description et situation de la problématique

S'agissant des droits dérivés (pension de survie), la règle veut que le partenaire survivant – indépendamment du fait qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme - puisse bénéficier aux même conditions des prestations prévues.

Dans le secteur public, il n'existe aucune discrimination entre les hommes et les femmes: tant les modalités de calcul de la pension que l'âge de l'admission à la retraite sont identiques. Quant aux régimes d'assistance aux personnes âgées, ils ne font eux aussi l'objet d'aucune discrimination.

En ce qui concerne le système de sécurité sociale d'outre-mer, il sera mis fin, en 2007, à une discrimination *inverse*. Dans l'ancienne législation, la pension de survie était attribuée uniquement aux veuves. Désormais, le conjoint survivant pourra, qu'il soit homme ou femme, exercer ses droits à une pension de survie.

Moyens

- 2007 : 1,1 millions €
- 2008 : 1,7 millions €
- 2009 : 2,1 millions €

B.3. Cumul d'une pension de survie avec une activité professionnelle autorisée

Dans le cadre du pacte des générations, il a été décidé d'apporter une modification aux règles de cumul de la pension de survie avec une activité professionnelle autorisée. On a choisi de tenir compte dorénavant du revenu total du pensionné (c'est-à-dire de la somme des revenus professionnels et de la pension de survie). La mesure dans laquelle, avec maintien de la pension, un revenu complémentaire peut être acquis n'est donc plus exprimée en limites fixes d'activité autorisée quel que soit le montant de la pension de survie.
Désormais, une personne qui bénéficie d'une petite pension de survie pourra gagner davantage que quelqu'un bénéficiant d'une pension de survie élevée, ce qui est socialement plus justifié. Mais, en même temps, en cas de dépassement du montant total, la pension ne sera plus suspendue, mais proportionnellement diminuée à concurrence du dépassement, après immunisation toutefois de 50% de l'excédent. De cette manière, on garantit que l'intéressé retire toujours un avantage net de ses activités professionnelles.

Le but est que cette nouvelle réglementation entre en vigueur à partir du 1er janvier 2007, et ce dans chacun des trois systèmes.

B.4. Cumul d'une pension de survie avec un revenu de remplacement

Le principe en matière d'interdiction de cumul d'une pension de survie avec un revenu de remplacement est maintenu.

Dans le pacte des générations, une exception est toutefois prévue: en cas de maladie ou de chômage indemnisé, le bénéficiaire peut cumuler sa pension de survie, limitée à 447,09 € par mois (montant de base de la GRAPA), avec son revenu de remplacement, et ce durant au total 12 mois. Il va de soi que la pension de survie reste intégralement payable, si elle est inférieure à 447,09 € par mois.

Le but est que cette mesure entre elle aussi en vigueur à partir du 1er janvier 2007, et ce dans chacun des trois systèmes.

B.5. Accès des femmes au 2ème pilier de pension

Description et situation de la problématique

Le 2ème pilier de pension est l'instrument par excellence pour promouvoir la solidarité intragénérationnelle et intergénérationnelle. Sa démocratisation profite en majeure partie aux travailleurs salariés masculins et plus particulièrement à ceux actifs dans des secteurs lourds (comme la métallurgie et la construction) ou dans de grandes entreprises (de distribution notamment).

Les femmes sont, dans ces secteurs, clairement sous-représentées: on les trouve davantage dans le non-marchand ou dans le secteur public, ou bien encore dans des PME où le régime du 2ème pilier sectoriel n'est pas ou quasiment pas développé.

De ce fait, elles restent à la traîne non seulement en nombre mais aussi sur le plan des montants qui leur sont alloués.

Leur plus grande participation au régime et leur part accrue dans les prestations seront donc fonction de l'introduction et/ou de la généralisation du 2ème pilier dans les secteurs où elles sont largement occupées.

Moyens

Les moyens des pouvoirs publics sont ici limités, l'initiative doit surtout émaner des partenaires sociaux. Toutefois, le gouvernement peut fournir une contribution dans le cadre d'une conjoncture favorable et informer de l'intérêt de bénéficier des droits à la retraite complémentaire.

Ainsi l'information qui est fournie au sujet de la pension légale, est systématiquement complétée avec l'information de la pension complémentaire pour donner une image complète aux intéressés quant à leurs droits lors de la prise de cours de la retraite. Ceci suppose les développements toutefois encore importants en matière de bases de données et du traitement de la prise de cours, aussi bien lors des retraites légales (bases de données de la carrière pour la fonction publique et pour le régime de pension pour travailleurs indépendants), comme pour les bénéficiaires des deuxièmes piliers (création de une ou de plusieurs bases le données et mise et place de réseaux). Cette opération doit être réalisée d'ici 2010.

B.6. Information proactive sur la pension en fonction de l'évolution souhaitée de la carrière

Description et situation de la problématique

La politique doit également s'orienter vers les jeunes femmes qui entament aujourd'hui leur carrière professionnelle. Elles doivent être informées à temps des conséquences que certains choix de carrière peuvent avoir sur leur pension. Dans cette optique, deux initiatives seront développées en 2006:

(1) d'une part l'élaboration d'une *brochure d'information* à l'intention des jeunes femmes et
(2) d'autre part la mise en ligne d'informations utiles et pertinentes sur le *site internet 'Info&Pension'*.

Ces informations seront complétées par un outil de simulation qui permettra de mesurer les effets de choix individuels sur la pension. Toute personne qui opte pour un 4/5ème temps saura quelle pension elle est en train de se constituer, tout comme elle ne pourra plus ignorer ce qu'implique les conséquences de l'interruption de carrière, du crédit temps etc… Les personnes qui souhaitent modifier leur carrière professionnelle connaîtront les conséquences de leur choix sur le montant de leur retraite ainsi que les conséquences de choix alternatifs éventuels.

Les mécanismes institutionnels de promotion des femmes (H)

Objectif stratégique H.2. : intégrer une perspective de genre dans la législation, ainsi que dans les politiques, programmes et projets proposés par les pouvoirs publics.

B. Perspectives d'avenir

B.1. Constatations

Les mesures et réalisations énoncées ci-dessus visent avant tout les femmes et les hommes qui sont déjà à la retraite. Une politique doit aussi être élaborée à l'intention de celles et ceux qui sont encore en activité et sortiront ultérieurement du marché du travail.

Ces dernières années ont été marquées par l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail. A cela plusieurs raisons: un taux de scolarisation plus élevé, un modèle de ménage à double salaire, davantage de possibilités pour combiner famille et travail, ...

La hausse du taux d'activité des femmes accroît la part des pensions dans la catégorie "isolés". Alors que les droits à la pension des femmes sont encore relativement limités à court terme, du fait qu'elles ont eu une carrière professionnelle (généralement) courte, ce taux d'activité plus élevé (et étalé sur une plus longue période) entraînera à long terme un taux de prestation lui aussi plus élevé puisque les futures pensionnées pourront se prévaloir d'une carrière plus longue.

Cependant, il existe toujours un écart salarial significatif entre les hommes et les femmes. Une cause importante de ce différentiel au niveau des rémunérations se situe dans l'évolution différente de la carrière des hommes et des femmes: les femmes travaillent plus souvent à temps partiel et les emplois à temps partiel sont relativement moins bien rémunérés, les femmes sont plus fréquemment amenées à interrompre leur carrière et elles acquièrent de ce fait moins d'ancienneté, les hommes sont plus nombreux que les femmes à occuper des postes de haut niveau, les femmes travaillent plus souvent dans le secteur non marchand qui offre généralement des conditions de rémunération moins intéressantes.

Travail à temps partiel & droits à la pension
Il ressort d'une enquête sur les forces de travail, réalisée en 2001 par l'Institut national de statistique, que le travail à temps partiel concerne avant tout les femmes. 38% des femmes travaillent à temps partiel, contre 5% des hommes. Des études révèlent que les motifs sous-tendant l'exercice d'une occupation à temps partiel sont en relation avec l'éducation des enfants de même qu'avec l'accueil et les soins à apporter à des membres plus âgés de la famille.

	Hommes		**Femmes**	
Groupe d'âge	***Temps plein***	***Temps partiel***	***Temps plein***	***Temps partiel***
Tout le monde	95%	**5%**	62%	**38%**
60 à 64 ans	88%	12%	52%	48%
55 à 59 ans	93%	7%	54%	46%
50 à 54 ans	94%	6%	55%	45%
45 à 49 ans	97%	3%	57%	43%
40 à 44 ans	96%	4%	56%	44%
35 à 39 ans	96%	4%	55%	45%
30 à 34 ans	96%	4%	63%	37%
25 à 29 ans	96%	4%	75%	25%
20 à 24 ans	92%	8%	77%	23%
15 à 19 ans	75%	25%	53%	47%

Evolution dans le temps du travail à temps partiel

	Chiffres absolus (x 1.000)	**Taux de travail à temps partiel[5] (en%)**

[5] Rapport entre le nombre de salariés travaillant à temps partiel et le nombre total de salariés

Année	*Hommes*	*Femmes*	*Total*	*Hommes*	*Femmes*	*Total*
1985	33	227	260	1,8	23,2	9,3
1990	40	330	370	2,2	29,3	12,6
1995	56	424	480	3,0	33,4	15,4
2000	106	576	682	5,4	39,3	20,0
2002	108	585	694	5,6	39,5	20,3

Tout cela a pour conséquence que les femmes entrent beaucoup moins souvent en ligne de compte pour bénéficier de systèmes de pension qui se fondent largement sur des conditions inhérentes à la carrière (à temps plein).
Nous constatons en effet que 30% des femmes ayant une carrière de plus de 30 années n'atteignent pas le minimum de pension (le droit au minimum de pension requiert 30 années d'occupation à temps plein), contre 8,5% chez les hommes.

Les pièges à l'emploi générés par la pension de survie
La pension de survie est une affaire de femmes. Il s'agit d'un droit dérivé, qui a démontré sa valeur sociale, lorsque le rôle de la femme était de rester au foyer et que l'idée que les femmes aillent travailler alors que leur mari était considéré comme le soutien financier de la famille était peu acceptée voir ne l'était pas du tout. La pension de survie était le moyen par excellence de prévoir un revenu une fois que ce soutien de famille était décédé. Les chiffres illustrent cet aspect dramatique : pour environ 387.000 personnes qui jouissent de la pension la survie, (voir le tableau ci-dessous) il y a 382.000 femmes.

La question est maintenant de savoir si un système semblable est encore adéquat dans le contexte contemporain dans lequel, d'une part, les femmes sont le plus en plus présentes sur le marché du travail et donc se construisent des droits sociaux propres ce qui diminue la charge des droits dérivés, et d'autre part aussi, de plus en plus de personnes attendent la possibilité d'une participation possible au processus du travail.

Nous constatons toutefois que sur approximativement 90.000 personnes de moins de 65 ans qui jouissent également d'une pension la survie seulement 11.000 ont un revenu (via une occupation professionnelle). Aussi ici il y a une distinction à faire, en effet, 2.417 hommes de moins de 65 ans soit presque 23% jouissent d'une pension la survie jointe à une activité économique complémentaire dans le cadre du travail autorisé et des 88.432 femmes, de moins de 65 ans celles-ci sont seulement 11,6% à prester une activité complémentaire semblable.

Pension de survie uniquement – chiffres

	salariés	**indépendants**	**fonctionnaires**	**total**
Hommes				
+ 65 ans	351	47	2.109	2.507
- 65 ans	1570	188	659	2.417
total	***1.921***	***235***	***2.768***	***4.924***
Femmes				

+ 65 ans	168.293	58.356	66.922	293.571
- 65 ans	64.107	13.857	10.518	88.482
total	***232.400***	***72.213***	***77.440***	***382.053***
Total				
+ 65 ans	168.644	58.403	69.031	296.078
- 65 ans	65.677	14.045	11.177	90.899
total	***234.321***	***72.448***	***80.208***	***386.977***

Dont uniquement pension de survie et travail autorisé

SALARIES	**Hommes**			**Femmes**			**Total**		
	+ 65 ans	**- 65 ans**	**total**	**+ 65 ans**	**- 65 ans**	**total**	**+ 65 ans**	**- 65 ans**	**total**
	6	545	***551***	264	10.025	***10.289***	270	10.570	***10.840***

Le gouvernement juge nécessaire d'adopter un certain nombre de mesures spécifiquement sur l'emploi à temps partiel et sur tiroir pension la survie visant à promouvoir l'égalité le traitement et général.

B.1. <u>Assouplissement de l'accès au minimum garanti de pension</u>

Etant donné que des femmes connaissent une carrière divergente, notamment en ce qui concerne le quota d'années à temps partiel, elles ne peuvent actuellement pas souvent bénéficier du droit à une pension minimum. La pension minimum garantie peut être attribuée, proportionnellement à la fraction de carrière, à condition de prouver un nombre d'années prestées à temps plein, égal à au moins 2/3 d'une carrière complète (30 ans). Une occupation effective ou une assimilation d'au moins 285 journées de 6 heures par jour (soit 1.710 heures par an) est requise pour chacune de ces années.

Pour remplir cette condition de carrière, il sera également tenu compte à l'avenir des années d'occupation à temps partiel. Lors du calcul de la pension, ces années seront prises en considération au prorata de la durée prestée.

Cette mesure prendra cours à partir du 1er octobre 2006.

B.2. <u>Relèvement du droit minimum par année de carrière</u>

<u>Description et situation de la problématique</u>

Si la rémunération d'une année de carrière est inférieure au revenu annuel garanti (14.810,70 €), on calcule sur ce montant la pension pour l'année de carrière concernée, pour laquelle au moins 1/3 d'un régime de travail complet est prouvé. En outre:

- l'ayant droit doit prouver une occupation en qualité de travailleur salarié d'au moins 15 ans;
- la rémunération minimum remplace la rémunération réelle ou fictive et son montant est proratisé;
- l'octroi du droit minimum par année de carrière ne peut pas avoir pour conséquence que la pension octroyée soit supérieure à 15.248,83 € (ménage) ou 12.199,05 € (isolé).

Le droit minimum par année de carrière garantit aux personnes qui ont des années de carrière atypiques à faibles revenus un rendement minimum du temps presté, en remplaçant la rémunération réelle ou fictive par la rémunération minimum.

Dans le groupe cible de cette mesure, on trouve de nombreuses femmes, et il est prévu d'améliorer leur situation de pension via un relèvement de ce droit.

Cette mesure pourra prendre cours au plus tôt à partir du 1er octobre 2006.

Ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique des grandes villes et de l'égalité des chances

Monsieur Christian DUPONT

Rue de la Loi 51
1040 Bruxelles

Actions dans les différents domaines de la Plate-forme d'Action de Pékin

Compétence Fonction publique

Éducation et formation des femmes (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.*

La formation constitue l'un des maillons indispensables dans le développement de membres du personnel compétents et motivés. La fonction publique propose aux fonctionnaires une série de formations par le biais de l'Institut de Formation de l'Administration fédérale (IFA). Ces formations portent sur les matières administratives (par ex. statut du fonctionnaire fédéral, marchés publics, etc.), les aptitudes informatiques, les langues, l'efficacité personnelle et le management. L'IFA propose également des formations sur mesure afin de pouvoir répondre aux besoins spécifiques lorsqu'il y a une demande. Chaque fonctionnaire peut s'inscrire gratuitement à ces formations pour autant que son chef de service marque son accord.

En 2004, 31.564 fonctionnaires au total ont suivi une formation à l'IFA, dont 17.749 femmes (56,3%) et 13.753 hommes (44,7%) (pour 62 participants, nous ne disposons pas des données relatives au sexe). Au cours du premier semestre de 2005, 11.643 fonctionnaires ont participé à une formation, dont 6.388 femmes (55,2%) et 5.176 hommes (44,8%) (pas de données liées au sexe pour 79 participants). Il ressort de ces chiffres que les femmes sont quelque peu sur-représentées dans les formations (56%). Les chiffres de 2004 et 2005 prennent en compte les formations organisées dans le cadre des mesures des compétences.

Depuis quelques années, des formations sont dispensées dans des matières qui ont trait à l'égalité des chances. Ces formations sont ouvertes aux hommes et aux femmes, à l'exception de la formation intitulée « Manager au féminin », qui n'est accessible qu'aux femmes. En 2004 et 2005, 45 femmes ont participé à cette formation. En ce qui concerne les formations « Concilier responsabilités professionnelles et familiales » et « Genre sur les lieux de travail : pour une meilleure collaboration et une meilleure communication professionnelles entre hommes et femmes » (2004), les participants étaient respectivement au nombre de 76 (63 femmes et 13 hommes) et 35 (18 femmes et 17 hommes).

Depuis la création de la Cellule Diversité au sein du SPF P&O en février 2005, cellule qui coordonne les actions relatives à la diversité au sein de la fonction publique fédérale, l'IFA travaille en étroite collaboration avec cette cellule concernant l'offre de formations spécialisées sur le thème de la « diversité ». En 2004, un théâtre d'entreprise a été mis sur pied, destiné à sensibiliser les participants de manière ludique et interactive. Ce projet est prolongé aujourd'hui encore par la Cellule Diversité. En 2005-2006, trois nouvelles formations dans le cadre de la diversité sont également proposées aux fonctionnaires fédéraux. Il s'agit de « La diversité : une plus-value dans les relations personnelles et professionnelles », « La communication interculturelle sur le lieu de travail » et « Gestion de la diversité dans les organisations ». L'égalité entre hommes et femmes constitue un thème transversal dans toutes ces formations.

Évaluation et Perspectives

En 2004 a été instauré un nouveau système de calcul des investissements en formation. Ce système intègre à présent de façon précise la dimension du genre. Le rapport, qui concerne 70% de tous les fonctionnaires au cours de l'année de formation 2003, révèle que 32,7% des fonctionnaires féminins et 28,4% des fonctionnaires masculins ont suivi au moins une formation.

L'IFA veille à ce que la dimension du genre soit intégrée dans chacune de ses formations. En 2005-2006, une attention spécifique est accordée aux formations en matière de HRM et de cercles de développement, le nouveau système d'évaluation. Pour l'intégration d'une perspective du genre dans ces formations, une collaboration a été mise en place avec la Cellule Diversité. En 2004 et 2005, les formations en matière d'égalité des chances ont fait l'objet d'une promotion active par le biais des canaux internes de la fonction publique fédérale, tels que Fédra, le périodique des fonctionnaires fédéraux, et P&O Horizon, la lettre d'information électronique en matière de ressources humaines.

Femmes et économie (F)

Objectif stratégique F1 : *Promouvoir les droits et l'indépendance économiques, 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.*

L'emploi des femmes dans la fonction publique.

En juin 2005, la fonction publique fédérale comptait 79.866 membres du personnel ; 51,1% du personnel était constitué de femmes. Les femmes restent sur-représentées dans les emplois aux niveaux les moins élevés :

- Les femmes constituent 36,9% des fonctionnaires de niveau A (universitaires), 45,37% des fonctionnaires de niveau B (graduat), 57,52% des fonctionnaires de niveau C (secondaire supérieur) et 56,89% des fonctionnaires de niveau D (pas d'exigence de diplôme).

- De même, les femmes sont, plus que les hommes, occupées dans des fonctions contractuelles : 45% des fonctionnaires statutaires sont des femmes, mais 68,6% des membres du personnel contractuel sont des femmes.

Depuis l'évaluation de 2002-2003, la proportion de femmes aux niveaux A et B a augmenté de 1% au niveau A et de 1,5% au niveau B, et elle a diminué de 1% aux niveaux C et D. Ces évolutions vont dans le sens d'une plus grande égalité entre les genres.

En ce qui concerne les fonctions dirigeantes, les femmes représentent 12,6% des titulaires de mandat. Au niveau des présidents (N), il s'agit de 1 femme sur 20 (5%), au niveau des directeurs généraux (N-1), la proportion est de 9 femmes sur 71 (12,7%), pour les N-2, il s'agit de 6 femmes sur 34 (17,6%) et au plus haut niveau des services d'encadrement, la proportion est de 3 femmes sur 26 (11,5%).

Sélections

Pour obtenir un emploi statutaire au sein de la fonction publique fédérale, les candidats doivent réussir une sélection organisée par SELOR. En 2004-2005, 39% des hommes et 40% des femmes ont réussi les épreuves de sélection. En ce qui concerne les sélections de niveau A, les pourcentages de réussite étaient un peu supérieurs pour les femmes (45%) par rapport aux hommes (43%). Cependant, une plus grande proportion d'hommes se sont inscrits à toutes les sélections (60.501 candidats masculins, soit 59% des candidats) par rapport aux femmes (51.091 candidates, soit 41%). Plus précisément en ce qui concerne le niveau A, 58% des candidats étaient des hommes et 42% des femmes. Ces chiffres relatifs aux inscriptions se traduisent par une plus grande participation des hommes aux sélections, à l'exception du niveau A, où le nombre final de participants masculins et féminins est plus ou moins équilibré (52,7% d'hommes, contre 47,3% de femmes).

Selor a réalisé un monitoring des tests, afin de déterminer si ceux-ci ne renfermaient pas des préjugés sexistes. L'étude VIONA « Les hommes et les femmes bénéficient-ils d'une égalité des chances dans les épreuves de sélection et les tests d'intelligence ? » a analysé quatre types de tests d'intelligence de SELOR. Sur la base des recommandations, plusieurs mesures ont été prises pour renforcer la vigilance et le contrôle quant aux possibles différences de scores entre les hommes et les femmes. Ces tests qui ont fait l'objet d'une analyse sont également de moins en moins utilisés et lorsqu'ils le sont, c'est toujours en combinaison avec d'autres tests de sélection. Les statistiques de réussite sont soigneusement conservées et analysées. Lors de l'acquisition de nouveaux tests de sélection, la diversité (et la neutralité sur le plan du genre) constitue un élément important au niveau des offres. Le responsable de la politique de la diversité est toujours formellement associé aux procédures de négociation. Cette méthode de travail permet a priori d'éviter les instruments de test discriminatoires sur le plan du genre. Ainsi, il est demandé aux développeurs de tests de produire des études de validité qui prouvent que les hommes et les femmes obtiennent des scores équivalents au test qu'ils proposent. Les développeurs se voient également offrir la possibilité de réaliser des examens complémentaires au sein de SELOR après l'implémentation des tests et ce, afin de pouvoir continuer à garantir l'égalité.

Les examens de carrière au sein de la fonction publique fédérale
Chaque fonctionnaire fédéral peut, au cours de sa carrière, participer à des examens de promotion pour des matières spécifiques. Les niveau B, C et D ont également la possibilité d'être promus à un niveau supérieur s'ils réussissent les examens de carrière qu'ils peuvent passer à SELOR. En 2004 et 2005, un peu plus d'hommes que de femmes ont participé à ces examens (5.601 hommes contre 5.291 femmes), mais le taux de réussite des femmes (66,49%) était supérieur à celui des hommes (56,82%).

Sélections pour les fonctions de management
En 2004 et durant le premier semestre de 2005, de nombreuses sélections ont également été organisées pour les fonctions supérieures au sein de l'administration. Au cours de cette période, 974 hommes (68,9%) et 440 femmes (31,1%) se sont portés candidats pour participer à une sélection pour une fonction de management (N, N-1 et N-2) ou pour une fonction d'encadrement au sein de l'administration fédérale. En 2005, une campagne a été menée au sein de l'administration fédérale en vue d'encourager les femmes à se porter candidates aux fonctions supérieures. Suite à cette campagne, la proportion de femmes inscrites a augmenté en moyenne de 2%. Pour les femmes francophones, cette augmentation a même atteint les 9% (augmentation de 30,9% de femmes à 39,52%).

Après le screening des CV, 402 hommes au total (79,3%) et 105 femmes (20,7%) ont été retenus pour participer aux sélections. Le taux de réussite des hommes pour les sélections était nettement supérieur (16,2%) à celui des femmes (8,6%). Au total, 65 hommes et 9 femmes ont réussi. Ces chiffres font actuellement l'objet d'une analyse réalisée par la Cellule Diversité de SELOR.

Évaluation et Perspectives
Le CV standard pour les fonctions supérieures et de management a été adapté afin de garantir une plus grande neutralité sur le plan du genre. Les adaptations suivantes ont été réalisées :

1. On ne demande plus de préciser le sexe
2. La demande du lieu de naissance a été supprimée
3. La demande de l'état civil a été supprimée
4. On demande des informations pertinentes (au lieu des trois dernières expériences)
5. Les demandes en matière de connaissances informatiques sont plus étendues et les scores sont expliqués
6. La connaissance spécifique de bases de données est placée en bas de la liste
7. En ce qui concerne les années d'expérience, les prestations à temps partiel sont dorénavant assimilées à des prestations à temps plein (!)
8. Les informations telles que numéros de téléphone / adresses e-mail / etc. ne doivent pas obligatoirement être complétées

Une recherche pro-active a été réalisée pour trouver davantage de membres de jury féminins pour les fonctions supérieures et les fonctions de management et ce, en y invitant les membres de quelques réseaux de femmes (et en sponsorisant des événements touchant ce public, avec la mise en place d'une communication adéquate).

Dans les offres d'emploi, on ajoute toujours la mention « H/F » après le titre de la fonction et le texte est rédigé dans la forme « VOUS » (« JE » en néerlandais). Le candidat se sent ainsi interpellé personnellement et cela permet d'éviter les formes IL/ELLE. Deux chercheuses (UCL) réalisant un screening des annonces et des méthodologies afin de détecter d'éventuelles distorsions en termes de genre ont bénéficié d'un soutien au sein de SELOR. Dans toute communication destinée aux candidats, on souligne également la politique de l'égalité des chances qui est appliquée au sein de SELOR. Les CV figurant dans la base de données e-recruiting sont anonymes (aussi en ce qui concerne le sexe) jusqu'au moment où SELOR approuve la sélection des CV par le Service public qui recherche du personnel contractuel.

Début 2006, une formation en diversité sera dispensée. Elle sera obligatoire pour les chargés de sélection de SELOR et libre d'accès pour le reste du personnel. Cette formation se concentrera particulièrement sur le volet du genre. Une attention particulière accordée à la diversité lors de l'acquisition des instruments de sélection, ainsi qu'un screening permanent de ces instruments permettront de garantir l'égalité sur le plan du genre.

Les initiatives prises en 2004-2005 se sont poursuivies.

Équilibre entre Famille et Travail

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 congés ou de régime de travail, afin de leur permettre de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Nous nous limiterons ici aux mesures qui sont entrées en vigueur en 2004-2005.

Depuis le 1er juillet 2005, les allocations d'interruption octroyées aux membres du personnel qui font usage des régimes spécifiques de l'interruption de carrière, à savoir l'interruption de carrière pour le congé parental, pour l'assistance médicale et pour les soins palliatifs, sont augmentées. Les allocations pour une interruption de carrière à temps plein sont augmentées de 100,00 EUR, et de 50 EUR pour une interruption de carrière à mi-temps.

Bientôt sera publié un arrêté assouplissant le congé d'adoption et apportant une série de modifications au congé de maternité.
Cet arrêté permet de prendre une partie du congé d'adoption avant l'accueil de l'enfant au sein de la famille, par exemple pour aller chercher l'enfant dans son pays d'origine. En ce qui concerne le congé de maternité, 1 semaine de congé prénatal est transférée vers le congé postnatal. En outre, le congé de maternité peut être prolongé lorsque le nouveau-né doit être hospitalisé pendant une durée supérieure à 7 jours de calendrier. Le congé de maternité est prolongé de 2 semaines en cas de naissance multiple. L'agent féminin n'est toutefois pas obligé de prendre ces deux semaines supplémentaires.

Un projet pilote Télétravail a été mis en place au sein du SPF P&O en 2004 et 2005. Ce projet permet aux travailleurs, sur une base volontaire et moyennant l'accord de leur dirigeant, de travailler à domicile un jour par semaine. Le projet avait pour objectif d'assurer un meilleur équilibre entre travail et vie privée et de soutenir la politique en matière de diversité. En septembre 2005, le projet pilote a été soumis à une évaluation. 42 travailleurs ont participé au projet, dont 30 femmes. En moyenne, le participant peut être assimilé à un travailleur de niveau A (83%), travaillant à temps plein, âgé entre 30 et 40 ans (59%) et ayant au moins un enfant (61%). La majorité des télétravailleurs soulignent dans leur évaluation les avantages que présente le télétravail dans les domaines de la productivité, du stress, de l'équilibre entre travail et vie privée, de la motivation au travail et de l'autonomie accrue au niveau de l'exécution des tâches. Le télétravail a également un impact positif sur la motivation des travailleurs. Les dirigeants se sont également montrés plutôt positifs dans leur évaluation, mais ils ont mis l'accent sur la conclusion d'accords en termes de résultats à atteindre.

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 de planification et d'évaluation.*

En 2004, des institutions universitaires ont réalisé, pour le compte du Ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique des grandes villes et de l'Égalité des chances, trois études relatives à la diversité au sein de la fonction publique fédérale. Ces études portaient sur l'intégration des personnes d'origine étrangère au sein de la fonction publique fédérale, sur l'intégration des personnes handicapées et sur l'égalité entre hommes et femmes au sein de la fonction publique fédérale. Pour l'égalité au niveau du genre, l'étude a été réalisée par l'*Instituut voor de Overheid* de la KULeuven. Ces études ont servi de fondement à la rédaction d'un « Plan d'Action 2005-2007 pour valoriser la diversité », qui contient 80 actions concrètes et qui a été lancé le 15 février 2005.

Dans le cadre des réformes de la carrière des fonctionnaires fédéraux, les actions suivantes ont été prises :

- L'intégration des recommandations formulées dans le cadre des études concernant l'établissement de descriptions de fonctions neutres sur le plan du genre, dans le livre des descriptions de fonctions et dans la formation respective ;
- Une participation équilibrée des deux sexes est garantie dans les commissions de pondération des fonctions de niveau A et dans le groupe de projet ;
- La participation d'experts en gestion de la diversité dans le suivi du projet Carrières A.

Un cadastre du personnel contractuel de la fonction publique administrative fédérale a également été établi. Suite aux résultats de cet état de la situation, un récent A.R. dispense le personnel contractuel de la première épreuve dans les sélections pour les fonctions statutaires du niveau dans lequel ils ont été occupés au moins trois années durant. Cette mesure peut encourager les femmes, qui constituent la majeure partie des membres du personnel contractuel, à intégrer la fonction publique fédérale.

Une Cellule Diversité a été mise sur pied comme mesure d'implémentation et de suivi du « Plan d'Action 2005-2007 pour valoriser la diversité ». En 2005, un budget de € 1,6 million a été libéré pour des actions spécifiques dans le cadre du projet Diversité. En ce qui concerne l'égalité entre hommes et femmes, la Cellule Diversité a mené en collaboration avec Selor en 2005 une campagne d'information pour encourager les femmes à se porter candidates aux fonctions de management au sein de l'administration fédérale. La campagne a d'abord été lancée en interne, et ensuite en septembre 2005 dans les périodiques et quotidiens nationaux. Cette campagne a bénéficié d'un budget de € 19.175 pour la campagne interne et € 261.069 pour le volet externe de la campagne. Le projet Diversité est appuyé par un groupe de pilotage où siègent notamment le président du SPF P&O, des représentants de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes et un représentant de la cellule stratégique. Un réseau reliant tous les SPF par le biais de leurs responsables Diversité a été créé et est accompagné par la Cellule Diversité.

Les fonctionnaires qui travaillent au sein des services du personnel ont été sensibilisés au moyen d'un théâtre d'entreprise sur le thème de la diversité sur le lieu de travail. Après une évaluation positive, ce projet est étendu en 2005-2006 à tous les services publics et institutions qui se montrent intéressés par le projet et celui-ci sera accessible à tous les fonctionnaires. Le concours « Create Diversity » qui a été lancé par le biais de Fédra, le périodique du fonctionnaire fédéral, a connu un beau succès et de nombreux participants ont envoyé un slogan ou un cartoon qu'ils ont eux-mêmes imaginé. Ces slogans et cartoons seront utilisés dans les actions de communication de la Cellule Diversité. Les directeurs d'encadrement Personnel & Organisation ont également été sensibilisés, dans le cadre de leur séminaire annuel de fin septembre 2005, à la diversité. Le théâtre de la diversité y a été présenté et une discussion a été consacrée à l'implémentation de la diversité au sein de la fonction publique fédérale sous la direction d'un consultant spécialisé.

En 2004, deux consultantes « *gender* » à mi-temps, du Centre « Femmes et Société » de l'UCL ont été désignées. Leur mission consiste à analyser les différents aspects de la politique du personnel de l'administration fédérale sous l'angle de l'égalité entre les genres, et à proposer des actions là où cela s'avère nécessaire.
L'un des projets réussis était l'accompagnement de Fedict dans leur souhait d'attirer davantage de femmes aux postes techniques. Le seuil proposé de 10% a déjà été atteint. La procédure de sélection des titulaires de mandat a fait l'objet d'un screening sur la base des aspects liés au genre, et des descriptions de fonctions neutres sur le plan du genre ont été implémentées. Une liste des partenaires privilégiés en matière d'égalité sur le plan du genre au sein de l'administration fédérale a également été établie.

Concernant la collecte de données statistiques, les données sont rassemblées par le biais de la banque de données PDATA et sont ventilées selon le sexe. Ces données peuvent également être ventilées par niveau, par statut, par SPF, etc. À l'avenir (2006-2010), c'est un système intégral qui sera utilisé pour la gestion du personnel (ERP-HR).

Femmes et médias (J)

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

La diversité est présente sous toutes les facettes de la communication interne et externe de la fonction publique.

En juin 2004 a été instaurée la nouvelle identité visuelle de P&O, avec au centre des préoccupations une présentation non stéréotypée des personnages féminins et masculins. Plusieurs brochures ciblées sont parues sur le thème de la diversité, dont notamment la brochure intitulée « Respect de l'égalité des femmes et des hommes. L'administration fédérale : un employeur pluriel ».

Perspectives

Favoriser l'accès des femmes aux fonctions supérieures et leur progression vers ces fonctions au sein de l'administration restera un point d'attention important pour l'administration P&O en 2006. L'administration P&O suivra les chiffres et entreprendra des actions visant à promouvoir une participation équilibrée aux fonctions supérieures. Parmi ces actions, on trouve la formation de membres du jury en matière de diversité et la recherche de membres du jury féminins pour les sélections organisées pour les fonctions supérieures. Une étude quantitative sera également réalisée concernant les motifs expliquant la sous-représentation des femmes dans les fonctions supérieures au sein de la fonction publique fédérale.

Un manuel des « bonnes pratiques » et des actions possibles en matière de diversité sera rédigé, avec une prise en considération de la spécificité de l'administration fédérale. Un instrument est par ailleurs en cours de développement, devant permettre aux services ou aux institutions de mesurer la diversité au sein de leur organisation, notamment sur le plan de l'égalité entre les genres.

En vue de mieux harmoniser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, un projet pilote « Culture de réunion » a été mis en place, lequel doit analyser l'efficience et la fréquence des réunions dans les services pilotes, et apporter des améliorations là où elles s'avèrent nécessaires.

Dans le cadre de la sensibilisation du public, une campagne médiatique sera organisée en 2006 dans le but de promouvoir auprès du public l'image de l'administration fédérale en tant qu'employeur pluriel.

Compétence Intégration Sociale

Introduction

Le SPP Intégration sociale est confronté au problème de la pauvreté des femmes dans le cadre des subventions qu'il verse aux CPAS. L'analyse statistique des données communiquées par les CPAS révèle que les femmes restent majoritaires parmi les bénéficiaires de l'aide des CPAS (près de 60 %).

C'est la conséquence des disparités entre hommes et femmes en matière de formation et d'emploi. Dans les milieux défavorisés, beaucoup de femmes sont à la charge de leur partenaire ou occupent des emplois précaires qui ne leur ouvrent pas tous les droits de sécurité sociale et de chômage. En cas de rupture, elles perdent alors tout revenu.

Le SPP Intégration sociale a peu de prise sur ces réalités, qui renvoient aux déficiences des politiques en matière d'éducation, d'enseignement, de formation et d'emploi. Ses moyens d'action concernent la politique d'activation et le Plan d'Action National Inclusion.

Femmes et pauvreté (A)

Objectif stratégique A2 : *Réviser les législations et 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 SPP IS est chargé depuis 2001 de la coordination, du suivi et de l'évaluation globale du Plan d'Action National Inclusion qui doit être produit régulièrement dans le cadre de la Méthode Ouverte de Coordination initiée par la Commission Européenne pour tendre vers l'objectif d'éradiquer la pauvreté avant 2010. Ce Plan d'Action regroupe de nombreuses mesures planifiées tant par le Fédéral que par les Communautés et les Régions pour converger vers cet objectif. Une des tâches du SPP IS est de veiller à la cohérence du Plan et à la pertinence de ses actions par rapport à toute une série de sous-objectifs déterminés en concertation avec les différentes autorités partenaires sur la base d'une analyse socio-économique de la situation existante. A la demande de la Commission Européenne, mais également sur la base des constats qui ont pu être dégagés lors des différents moments d'évaluation des 2 premiers Plans d'Action, il a été décidé de renforcer l'attention portée aux femmes dans les Plans d'Action Inclusion.

Perspectives

Le service Lutte contre la Pauvreté du SPP doit mettre en ligne début 2006 un fichier dans lequel les différentes administrations sont invitées à communiquer régulièrement l'état d'avancement de leurs actions, ainsi que des données quantitatives et qualitatives sur l'impact de ces actions en termes de genre. Le fichier est géré par deux collaboratrices du service. Celles-ci sont habilitées à formuler des recommandations aux administrations.

Femmes et économie (F)

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

Programmation 2000-2006
L'actuelle programmation du Fonds Social Européen concerne la période 2000-2006. Elle prévoit une enveloppe annuelle de 4,5 Mo. € pour l'ensemble des projets. La dimension de l'égalité des genres y est encouragée. Il est recommandé aux CPAS qui rentrent des projets de proposer des actions de discrimination positive en faveur des femmes. S'il n'y a pas de projet ciblant explicitement les femmes, les trois groupes prioritaires sont les jeunes, les personnes d'origine extra-communautaire et les chefs de famille monoparentale et l'on sait, sans avoir de chiffres précis, qu'au sein de ce troisième groupe, les femmes sont nettement majoritaires.

Compétence de 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 de subventions à l'attention de quinze villes belges. Les subsides soutiennent des projets de développement durable dans les quartiers urbains défavorisés, dans le cadre des contrats signés entre les villes et l'Etat fédéral. Ces contrats de ville se composent de cinq volets (ou objectifs stratégiques) : le développement intégré des quartiers dans la ville, l'économie et l'emploi local, la cohésion sociale, la santé et l'environnement, le logement. Les autorités locales s'engagent également à intégrer les cinq priorités transversales suivantes : le développement durable, la diversité et interculturalité, la participation des habitants, l'insertion socioprofessionnelle et l'égalité des genres.
Depuis 2005, ces contrats sont signés pour une période de 3 ans : 2005-2007. Certaines actions étaient déjà inscrites dans les contrats 2004. Les actions initiées en 2005, quant à elles, se prolongent sur la période 2006-2007.
Les nouvelles actions projetées en 2006-2007 sont donc des actions extérieures aux contrats de ville, à savoir, principalement, les budgets alloués à des études ou colloques portant sur la dimension de genre ou ceux attribués à des associations de terrain menant des actions dans ce sens.

Programmation 2005-2007 : projets favorisant l'égalité des genres
La commune de Schaerbeek veut se doter d'un espace de rencontre permettant aux femmes (en particulier, les femmes en situation de précarité) d'échanger leurs expériences.

La Maison de la Femme sera construite sur un terrain appartenant à la commune, situé dans le même quartier que d'autres associations qui travaillent déjà à l'insertion socioprofessionnelle des femmes et à la promotion de l'égalité des chances. Les services proposés iront du soutien psychologique à l'insertion professionnelle, en passant par des conseils de santé et d'éducation des enfants.
A Anvers, le soutien fédéral permet à l'asbl Ghapro de fournir aux prostituées une offre de soins gratuite, anonyme et spécialisée, en mettant à leur disposition un lieu de consultation situé au cœur de leur quartier et une équipe de trois personnes (un docteur et deux infirmières) qui se déplacent dans les bars et les clubs.
Dans le centre de Liège s'est ouverte une halte-garderie destinée en priorité aux enfants des femmes sans emploi pendant leurs formations ou entretiens d'embauche.
A Liège encore, la Ville a organisé entre avril 2004 et avril 2005 vingt-cinq marches exploratoires sur les huit quartiers prioritaires inscrits au programme Politique des Grandes Villes. Ces marches ont permis à près d'une centaine de femmes de s'exprimer sur leur perception de l'espace urbain dans plusieurs dimensions : la sécurité, la mobilité, la convivialité et la temporalité.

Journée d'étude « Femmes et ville » et recherche-action
Cette expérience a été présentée, en avril 2005, lors d'une table-ronde organisée par le Ministre autour du thème « Femmes et Villes ». Cette journée d'étude a réuni une bonne centaine de personnes (responsables d'associations, opérateurs de terrain, chercheurs, coordinateurs et acteurs des contrats de ville) autour de trois thématiques (mobilité, sécurité et participation).
La synthèse des idées et expériences partagées doit déboucher sur un soutien plus marqué du Ministre aux « bonnes pratiques » ou « bons projets » présentés. Une recherche-action a ainsi été commandée à une équipe de l'Université Libre de Bruxelles. Elle porte sur la mise en place et le suivi de marches exploratoires dans six villes belges et sur la réalisation d'un outil méthodologique qui permette de reproduire ces expériences. Ses résultats sont attendus en décembre 2006.

Perspectives – Actions projetées en 2006-2007
Les actions initiées en 2005 dans le cadre des contrats triennaux se poursuivront en 2006-2007.
En concertation avec l'Institut pour l'Egalité entre Femmes et Hommes, une Commission du Dialogue entre les Genres sera mise en place.
En mars 2006, lors d'une journée d'étude consacrée aux accents transversaux, un atelier sur l'égalité des genres a déjà permis de présenter certaines « bonnes pratiques » dans les contrats de ville et les contrats logement.
Enfin, un appel à projets « Etre femme en ville » vient d'être lancé. Il est ouvert à toute association ou tout groupe d'habitants localisés dans l'une des dix-sept villes et communes du programme, toutes les communes de la Région bruxelloise et toutes les autres villes belges d'au moins 60.000 habitants. Dix subsides de 7.000 € seront accordés à des projets novateurs favorisant la participation des femmes et répondant à leurs besoins en matière d'aménagement de l'espace public et de gestion des rythmes de vie.

Ministre de l'Economie,
de l'Energie,
du Commerce extérieur et de la Politique scientifique

Monsieur Marc VERWILGHEN

Rue Brederode 9
1000 Bruxelles

Introduction

Dans le cadre de ses compétences, le Ministre de l'Economie, de l'Energie, du Commerce extérieur et de la Politique scientifique porte une attention toute particulière à la problématique de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Bien que des actions spécifiques ne soient pas entreprises au sein du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie, force est de constater que, l'égalité entre les femmes et les hommes, de manière indirecte s'est trouvée accrue suite à certaines initiatives prises.

En effet, l'égalité des femmes et des homme peut pleinement s'épanouir lorsque la compétitivité de l'Union économique fédérale est favorisée, le caractère concurrentiel du marché des biens et des services garanti et que la durabilité de développement de ce marché est assurée. Ce qui est justement la mission du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie.

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

Femmes 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.

Dans son rôle normatif, le SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie, et en particulier ses Directions générales « Organisation et Régulation du Marché » et « Potentiel Economique », ne met en place aucune mesure de discrimination positive que les bénéficiaires en soient les femmes ou les hommes. Il met en effet un point d'honneur à élaborer des législations qui respectent scrupuleusement l'égalité des femmes et des hommes, en respect de la Constitution, des conventions internationales et de la loi.

En contrôlant l'application des réglementations économiques visant notamment à préserver les pratiques honnêtes entre les commerçants, la Direction générale « Contrôle et Médiation » participe également et de manière transversale à l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, toutes les dispositions réglementaires ou légales pouvant influer sur l'égalité des femmes et des hommes ne parviennent à produire pleinement leurs effets que lorsque leur correcte application est contrôlée et vérifiée.

Bien que la Direction générale « Qualité et Sécurité » n'ait pas dans ses attributions la vocation de mener de politique qui contiendrait des mesures de discrimination positive par rapport à l'un ou l'autre groupe de la population, elle ne s'assure pas moins que toutes les catégories de personnes, pour autant qu'elles soient effectivement concernées par ces compétences, bénéficient des mêmes avantages et des mêmes garanties.

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

Objectif strategique H.3. : Produire et diffuser des données et des informations ventilées par sexe aux fins d'évaluation et de planification

La direction générale « Statistiques et Information Economique » a notamment pour but de collecter, traiter et diffuser des données chiffrées relatives à la société belge pour que le pouvoir institutionnel puisse élaborer, évaluer, adapter et suivre ses choix. Ces informations statistiques sont fournies afin de répondre aux besoins de l'autorité, des entreprises et de la société civile et aux exigences de la recherche scientifique.

Dans le cadre de sa mission, la direction générale Statistique et Information économique accorde une attention particulière à la mise à disposition de statistiques ventilées par sexe dans tous les domaines où cette distribution est possible, c'est-à-dire pour toutes les statistiques des personnes et des ménages : les statistiques démographiques, l'enquête structurelle des salaires, l'enquête sur les forces de travail, l'enquête EU-SILC ainsi que dans l'exploitation des résultats de l'enquête socio-économique 2001. **Ces différentes enquêtes portent souvent sur des domaines d'actions précis du Protocole de Pékin.**

Enquête EU SILC

1. **femmes et pauvreté**
2. **femme et enseignement**

L'enquête EU-SILC est un nouvel outil statistique qui mesure des informations précieuses pour l'analyse de la situation de la femme et l'homme en égard de la pauvreté. Elle analyse les revenus et les conditions d'existence. Après une enquête pilote, elle est à présent en vitesse de croisière. Des données sur la pauvreté (indicateur 'risque de pauvreté', 'intensité d'emploi') sont collectées ainsi que des informations statistiques sur les transfert sociaux, l'inégalité des revenus et le confort de base dans le logement. L'enquête permet de calculer les différences salariales selon le genre.

Chaque année un module spécial se greffe sur l'enquête EU-SILC. En 2005, ce fut la transmission intergénérationnelle de pauvreté qui fut étudiée.

En 2006 le module traitera de la participation sociale et de l'intégration sociale. Des données statistiques seront disponibles sur la fréquence des contacts avec leurs familles et amis, ainsi que la participation à des associations, le travail comme bénévole ainsi que la fréquence de participation aux évènements culturels et sportives.

En ce qui concerne, le point 2 « femmes et enseignement », des statistiques administratives sont récoltées et diffusées régulièrement par la direction générale « Statistiques et Information Economique ». En effet, la formation tout au long de la vie est un élément vital de la stratégie renouvelée de Lisbonne. Cela englobe également la formation professionnelle dans les entreprises. Une enquête (CVTS), actuellement en traitement, permettra de mesurer l'égalité des chances dans le domaine de la formation continuée qui est un des instruments qui permet de promouvoir l'emploi.

<u>Enquête sur les forces de travail.</u>

1. ***Femmes et pauvreté***

6. femmes et Economie

L'enquête sur les forces de travail constitue une source importante d'informations sexuées. Cette enquête intégrée a pour principal objectif de donner une image précise (répétée a des 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. 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 des modules permanents portant sur des aspects particuliers de la vie active. C'est ainsi qu'à partir de 2002 un module salaire est intégré, et en 2005 un autre module s'est greffé concernant l'utilisation des Techniques d'Information et Communication (T.I.C.) dont l'objectif est de mesurer les indicateurs principales d'utilisation Internet des personnes.

En outre, chaque année l'enquête ajoute un thème spécifique selon un programme élaboré par Eurostat. Les thèmes rencontrent les souhaits d'information sur des thèmes importants relatifs à la problématique de l'égalité des genres. En 2003 le module "apprentissage tout au long de la vie", ayant trait à la formation continue est suivi d'autres initiatives (voir ci-dessus).

Le module 2004 : “organisation du travail et aménagement du temps de travail” permet de mesurer les différentes et diverses durées de travail et organisations du travail qui sont en pratique dans la société. Cet aspect de la conciliation vie familiale/ vie professionnelle est supplémenté par le module 2005 qui traite spécifiquement sur ce sujet en étudiant les mesures que les ménages prennent pour combiner travail et charges familiales.

Récemment le module EFT portait un thème important dans les études concernant les différences entre les sexes: la transition travail – pension. Les facteurs qui influencent les personnes pour rester au travail ou partir à la retraite y seront étudiés.

« Generations and Gender Programme — GGP ».

Le SPF Économie, PME, Classes moyennes et Energie, et plus particulièrement la direction générale de la Statistique et de l'Information économique, a donné priorité à la mise en place d'un programme ambitieux, le « Generations and Gender Programme — GGP ».

Ce projet, mis en place à l’initiative de la « Population Activities Unit » des Nations unies a été élaboré à la demande du Conseil supérieur de Statistique, en coordination avec les Communautés et les Régions et en concertation avec les instituts de recherche actifs dans ce domaine.

Le GGP vise à améliorer la compréhension de la formation de la famille (y inclus le planning familial ou le contrôle des naissances) et de la solidarité intergénérationnelle (aussi bien de la réalité que des aspirations en la matière).

Le projet est conçu comme une enquête faisant intervenir un panel prospectif, prenant en considération le contexte, à caractère multidisciplinaire et à but comparatif international. Essentiellement, le programme comporte deux volets : d'une part, l'enquête « Générations et Genre », et d'autre part, la constitution d'une base de données contextuelle (entre autres fréquence des mariages et divorces, participation féminine au marché du travail, ...).

L'enquête sera réalisée auprès d'un échantillon de la population entre 18 et 79 ans et comprend plusieurs vagues (étude panel). Normalement, il sera procédé en trois vagues, à trois ans d'intervalle. L'échantillon consiste en 10 000 enquêtes (6 000 en Région flamande et 4 000 en Région wallonne).
Cette enquête permettra de forcer une percée importante dans le domaine des statistiques de genre. La mise en route de l'ensemble va engendrer la mise à disposition d'un grand nombre de données utiles permettant des analyses plus poussées.

À l'heure actuelle, la convention avec les communautés et les régions, en ce compris le financement du projet. 2007, est en voie de finalisation.

Le lancement de la première vague aura lieu en 2007.

Enquête structurelle des salaires

1. ***Femmes et pauvreté***

6. ***femmes et Economie***

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, cette enquête est réalisée au niveau de l'Union européenne. Les résultats annuels pour le secteur privé sont fortement demandés pour étudier les facteurs qui influencent les différences salariales entre les femmes et les hommes ; et ceci aux niveaux intersectoriels et intra-sectoriels. Combiner ces résultats avec l'enquête structure des entreprises permettra d'ajouter des nouvelles variables structurelles dans cette analyse.

Enquête éducation des adultes

Il est noter que deux thèmes issus de l'enquête EU-SILC (participation sociale) et de l'enquête sur les forces de travail (apprentissage tout au long de la vie) seront intégrés prochainement dans une nouvelle enquête « Education des adultes » « Adult Education Survey ».

Actions menées dans les différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin. Mesures de politique interne

Objectif strategique G.2. Donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités

En 2006, le SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie a vu son comité de direction s'enrichir de la présence d'une femme qui a pris la tête de la direction générale « Energie », première femme à accéder à une fonction de management au sein de ce département.

Par ailleurs, en matière de recrutement et sélection, la conjonction de la haute professionnalisation du service recrutement avec les nouveaux outils mis à sa disposition par SELOR, tel que la base de donnée e-recruiting a permis un recrutement accru de femmes aux fonctions de niveau A.

En outre, une attention particulière a également été portée en matière d'accès des femmes aux procédures de promotions.

C'est ainsi qu'en date du 1er juin 2006, le SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie comptait en son sein 231 femmes de classes A, dont 31 conseillères et 7 conseillères générales. Auxquelles il faut donc désormais ajouter une titulaire d'une fonction de management.

L'ASBL Service social du SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie accorde depuis 2000 un soutien aux frais de garderie scolaire (matin et/ou soir). Ceci 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. II 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 de la loi concernant la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, on notera que le SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie dispose d'une personne de confiance, de chaque rôle linguistique pour gérer les plaintes en matière de harcèlement sexuel. Il est à noter qu'actuellement, les deux personnes de confiance désignées actuellement disposent d'une formation d'assistant social.

En outre, les personnes de confiance suivent une formation continuée en matière de protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail. Cette formation permanente est nécessaire tant la législation, son application, et les méthodes de harcèlement évoluent au cours des années.

Ministre de l'Emploi
Monsieur Peter VANVELTHOVEN
Rue Royale 180
1070 Bruxelles

Introduction

Quelques buts stratégiques dans les domaines “Femme et enseignement”, “Femmes et santé”, “Femmes et économie” et “Violence à l’égard des femmes” de la plate-forme d’action de Pékin qui font partie des compétences du ministre du Travail et de l’Informatisation.

Actions effectuées dans les différents domaines de la plate-forme de Pékin

Femmes et enseignement (B)

Objectif stratégique B3. L’accès des femmes à l’enseignement professionnel, aux sciences, à la technologie et à l’amélioration permanente de l’éducation.

Dans les accords sectoriels et les CCT, une attention particulière est consacrée à la formation et l’enseignement en général et aux femmes en particulier.
Les secteurs servent donc, dans le cadre de la législation concernant les groupes à risque, à définir les groupes cibles pour lesquels un pourcentage de la masse salariale sera consacré pour l’enseignement des « groupes à risques ».
Dans beaucoup de secteurs, il est fait état des personnes peu qualifiées et les femmes en recherche d’emploi.

Femmes et santé (C)

Objectif stratégique C.2. Renforcer les programmes de prévention propres à améliorer la santé des femmes.

Protection de la maternité :

Tant à l'engagement que durant l'exécution du contrat de travail, l'employeur doit traiter de manière équivalente tant les travailleurs que les travailleuses. La maternité ne peut donc donner lieu à quelques forme de discrimination que ce soit.
A partir du moment où la travailleuse est enceinte, elle a intérêt à en informer son employeur car, dès cet instant, un certain nombre de mécanismes de protection s'enclenche. Ceux-ci se rapportent à la santé de la travailleuse et de l'enfant à naître ainsi qu'aux conditions de travail. Une période de protection contre le licenciement commence également à courir à partir du moment où l'employeur est au courant de la grossesse. Les travailleuses enceintes et les travailleuses qui allaitent ne peuvent en principe pas effectuer de travail supplémentaire, et l'employeur ne peut pas obliger une travailleuse enceinte à effectuer du travail de nuit pendant une période minimale de huit semaines précédent la date présumée de l'accouchement.

Pour assurer la sécurité et la santé des travailleuses, l'employeur est tenu d'effectuer, en collaboration avec le conseiller en prévention - médecin du travail, une analyse des risques existants dans l'entreprise. Sur base des résultats de cette analyse des risques, des mesures de prévention sont à prendre. Ensuite, lorsque l'employeur est informé de l'état de grossesse d'une de ses travailleuses, il est tenu d'examiner si, lors de l'évaluation des risques, le poste de travail de la travailleuse a été considéré comme un poste à risque. Si c'est le cas, elle tombe sous la surveillance de santé du conseiller en prévention - médecin du travail. A l'issue de l'examen médical, le conseiller en prévention - médecin du travail va communiquer à la travailleuse et à l'employeur ses propositions ainsi que sa décision quant à l'aptitude ou l'inaptitude de la travailleuse à occuper un poste de travail ou à exercer une activité déterminée.
Les textes réglementaires en la matière sont : la loi du 16 mars 1971 sur le travail et l'arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité.
Très régulièrement, et pour la dernière fois en février 2005, la brochure « Clés pour... le travail et la maternité » est remise à jour afin de donner l'information la plus correcte possible aux travailleuses enceintes.
Afin d'assurer une protection effective des travailleuses enceintes, en 2006, des recommandations précises sont progressivement élaborées, en collaboration avec le monde de la médecine du travail, pour indiquer quand il est préférable d'éloigner une travailleuse enceinte de son poste de travail.

Violence à l'égard des femmes (D)

Objectif stratégiqueD.1. Prendre des mesures concertées afin de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes.

Violence, harcèlement sexuel au travail :

Une recherche entreprise en 2001 à l'initiative du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale avec le soutien du Fonds social européen sur les comportements de harcèlement au travail a révélé que les femmes sont significativement plus nombreuses que les hommes à rapporter des faits de violence sexuelle. De même, toujours d'après cette enquête, les femmes sont les principales victimes de harcèlement sexuel (10,8 % contre 5,7 % chez les hommes).
On appelle violence au travail toute situation de fait où un travailleur est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail. Sont essentiellement visés des comportements instantanés d'agression physique ou verbale. Par harcèlement sexuel, on entend toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail.
La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail et l'arrêté royal du 11 juillet 2002 sont ensuite intervenus en réponse à cette problématique du harcèlement sur le lieu de travail avec pour objectif la protection et la prévention.

En effet, la loi prévient la violence au travail en imposant aux employeurs de prendre des mesures de prévention spécifiques et en organisant et encourageant le recours aux procédures internes à l'entreprise. La personne qui s'estime victime peut en effet s'adresser au conseiller en prévention de l'entreprise qui est un professionnel dans les aspects psychosociaux du travail ou à la personne de confiance. Elle va être entendue, conseillée et une conciliation avec la personne mise en cause va lui être proposée. Si la conciliation n'est pas possible ou a échoué, le travailleur peut déposer une plainte motivée contre la personne mise en cause. Cela a pour conséquence que le conseiller en prévention va examiner en toute impartialité la plainte motivée, entendre des témoins et rendre un rapport à l'employeur contenant des propositions de mesures.
La loi protège les personnes qui s'estiment victime de harcèlement et les témoins contre le licenciement et permet toujours aux victimes de s'adresser à la justice.
Afin de promouvoir cette législation sur le harcèlement, un commentaire juridique a été publié et ensuite entièrement revu en juin 2005, ainsi qu'une brochure « Clés pour... prévenir et lutter contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail » revue en février 2005, destinée au grand public.

Objectif stratégique D.2. Etudier les causes et conséquences de la violence à l'égard des femmes et l'efficacité des mesures de prévention.

En juillet 2004, après 2 années d'application de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, une évaluation de cette loi a été réalisée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Tous les intervenants de terrains (conseillers en prévention, personnes de confiance, auditeurs du travail) ont eu l'occasion de donner leur opinion sur les points positifs et les choses à améliorer dans la réglementation. Suite à ce rapport d'évaluation, un travail de révision de la loi et de l'arrêté royal a été entamé en 2005 afin de répondre aux différentes critiques qui avaient été formulées. Le projet de loi est à présent au Conseil d'Etat pour avis. Les objectifs du projet de loi sont les suivants : veiller à ce que l'accent soit mis d'avantage encore sur la prévention du harcèlement que sur la répression, clarifier les rôles des intervenants, donner la priorité aux procédures internes à l'entreprise qui sont plus adéquates pour résoudre ce type de conflit.

Les femmes et l'économie (F)

Objectif stratégique F1. Promouvoir les droits économiques et l'indépendance des femmes l'accès inclusif vers l'emploi, les conditions de travail adaptées et la consultation concernant les ressources économiques

Attention continue dans les CCT

Dans les conventions collectives de travail, de plus en plus d'attentions sont consacrées à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans l'emploi, les conditions de travail égales et adaptées, …

Projet FSE : Réseau Flora

L'intégration transversale de la dimension de genre dans l'ensemble des projets FSE (Fonds Sociale Européen) constitue une priorité du document de programmation fédéral. Cette approche doit permettre à la programmation d'apporter une contribution significative à l'égalité entre les hommes et les hommes sur le marché du travail et dans l'emploi. Toutefois, certains projets cofinancés par le FSE centrent leurs actions de façon plus spécifique vers un public féminin, afin de renforcer le potentiel des femmes, leur permettre de saisir les opportunités créées par l'évolution des structures et des systèmes et de rétablir ainsi l'équilibre entre les femmes et les hommes :

De nombreuses associations oeuvrent, à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie, à l'insertion socioprofessionnelle des femmes peu scolarisées ou en situation problématique, que ce soit via l'accès au marché de l'emploi classique ou via le développement d'entreprises d"économie sociale et solidaire. Le projet Réseau Flora (cofinancé par le FSE depuis 2001) part du principe que de telles initiatives gagnent à être fédérées. En plus de préparer les groupes à risques à l'insertion dans le marché de l'emploi, le Réseau entend mettre en évidence les mécanismes de discrimination et contribuer à une modification fondamentale des valeurs et des normes du marché de l'emploi actuel. Il se veut un espace, au niveau fédéral, pour la réflexion critique et l'échange de vues, à travers la mise à disposition de nouvelles méthodes et de nouveaux outils, et l'organisation d'actions communes. Il assure également une plus grande visibilité aux capacités et aux besoins des associations et des femmes avec lesquelles elles travaillent par un travail de lobbying et de sensibilisation auprès des autorités, des partenaires sociaux et des autres acteurs du terrain.

Objectif stratégique F.2. L'accès équivalent des femmes aux ressources, à l'emploi, aux débouchés, à l'information et à la technologie spécialement pour les femmes avec un bas revenu.

Projet FSE : Explore

Depuis 2001, le partenariat Explore s'emploie à informer et orienter les femmes demandeuses d'emploi, en décrochage professionnel, peu scolarisées ou en réorientation, et à leur offrir des préformations et formations qualifiantes dans le secteur des nouvelles technologies, mais aussi un accompagnement dans leur recherche d'emploi. Plus de 500 femmes prennent part chaque année aux actions de (pré)formation.

Objectif stratégique F.3. Prévoir dans les services commerciaux, l'enseignement et l'accès aux débouchés, l'information et la technologie spécialement aux femmes avec un bas revenu.

Projet FSE : ADA

Le projet Ada veut favoriser l'accès des femmes aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, au travers de quatre grands types d'actions : la sensibilisation, l'information, la recherche et la formation de formateurs. Sur base d'un état des lieux du marché de l'emploi dans les TIC, le projet mène des actions de sensibilisation, en particulier grâce au développement d'un site internet, Ada-online.be, auprès des femmes elles-mêmes mais aussi des employeurs ou des acteurs en charge de l'orientation, de l'enseignement et de la formation.

Le partenariat travaille également à la conception de formations pilotes et innovantes à destination des femmes, contribue à démystifier les aspects techniques de l'informatique, mène des actions de recherche et de développement et favorise la mise en réseau des femmes et le partage d'expérience.

Objectif stratégique F.4. Renforcer les capacités économiques et les réseaux commerciaux des femmes

Projet FSE : Affaires de Femmes, Femmes d'Affaires

En Belgique, moins de 30% des chefs d'entreprises sont des femmes. Basé sur des expériences concluantes menées à l'étranger, le projet Affaires de Femmes, Femmes d'Affaires, lancé en 2003, a choisi de privilégier une approche collective et intégrée du crédit pour faciliter l'accès des femmes à l'entreprenariat. Au cours du développement du projet, cette approche est testée et validée, afin de formaliser une méthodologie adaptée. Le projet s'adresse aux femmes qui veulent (ré)intégrer le marché du travail en créant leur propre emploi, sont centrées sur les activités de service et petits commerces, manquent de confiance en elles pour se lancer seules et sont à la recherche d'un accompagnement adapté. Le projet leur offre une formation, un accompagnement collectif (qui permet aux bénéficiaires de tisser entre elles un lien de confiance et, une fois leurs activités lancées, de mettre en commun leur expérience et leurs carnets d'adresses) et un accès au micro-crédit.

Objectif stratégique F5. Interdire la séparation des genres dans l'exercice professionnel et toutes formes de discrimination lors de la création d'emploi

Rémunération sur base de critères objectifs

Depuis la loi de 1999 concernant l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail et depuis la loi de 2003 concernant les discriminations, on doit favoriser une entière égalité entre les hommes et les femmes dans tous les aspects de la vie professionnelle et concernant l'emploi.
De plus en plus d'attentions pour baser les rémunérations des hommes et des femmes sur des critères objectifs (p.e. la classification de fonctions,…)et pas sur ldes autres critères (p.e. l'âge, l'ancienneté,…)

Projet FSE : Genderconsulting

Au travers du projet Genderconsulting, initié en 2001, le Réseau fédéral Flora guide dans le dédale des nouveaux concepts et des nouvelles méthodes en matière de genre et de diversité les organismes et administrations soucieux d'améliorer leurs pratiques et de tendre à plus d'égalité entre les femmes et les hommes, et les aide à mettre effectivement en pratique le « gender mainstreaming ». Le projet est construit en deux volets : un volet *Consulting* et un volet *Training*. Dans son volet Consulting, il met au point des outils pratiques d'intégration de l'égalité entre hommes et femmes dans les organisations de formation et d'insertion, dans les administrations et dans les organismes d'économie sociale, et leur propose des services de consultance en genre (analyse-évaluation des activités de l'association en tenant compte de l'égalité des chances Hommes/Femmes). Dans son volet Training, le projet propose aux organismes d'insertion des formations de formateurs qui ont pour fil rouge le genre dans l'insertion socioprofessionnelle. Depuis 2004, priorité a été donnée, pour ce second volet, à la construction et la mise en valeur de savoirs "genre" émanant des pratiques quotidiennes des équipes travaillant avec des femmes (principalement peu scolarisées ou précarisées) au sein d'associations d'insertion socioprofessionnelle.

Projet FSE : EVA

Le projet EVA est construit autour du thème « un salaire égal pour un travail de valeur égale » et a pour objectif de sensibiliser et former les partenaires sociaux à la problématique de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et de leur fournir les instruments nécessaires à la prise en compte de ces aspects dans les négociations salariales et, le cas échéant, à la mise en œuvre de classifications de fonctions analytiques neutres sur le plan du sexe. Il prévoit également une étude sur les effets quantitatifs et qualitatifs en termes de genre et d'égalité salariale des méthodes de classification de fonctions analytiques.

Objectif stratégique F.6 Favoriser l'harmonisation des responsabilités dans les domaines du travail et de la famille entre les femmes et les hommes.

Protection de la maternité

Trois modifications, entrées en vigueur au 1er juillet 2004, ont été apportées à la réglementation relative au congé de maternité :

- la durée du congé prénatal a été réduite d'une semaine alors que la durée du congé postnatal a été allongée d'une semaine. La durée totale du congé de maternité reste donc fixée à 15 semaines ;
- en cas de naissance de jumeaux, la durée du congé prénatal pouvait être portée à 8 semaines ; la nouveauté consiste en ce que, dans un tel cas, le congé postnatal peut également être prolongé de deux semaines à la demande de la travailleuse ;

- enfin, une nouvelle réglementation a été mise en place lorsque l'enfant nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier après les sept premiers jours à compter de sa naissance. Dans cette hypothèse, la travailleuse peut prolonger sa période de repos postnatal d'une durée équivalente à la période au cours de laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. La travailleuse qui veut faire usage de cette possibilité remet à son employeur, à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier de laquelle il ressort que l'enfant nouveau-né est resté hospitalisé dans l'établissement hospitalier après les sept premiers jours à dater de sa naissance. Cette attestation mentionne la durée de l'hospitalisation.

Les travailleuses qui accouchent à partir du 1er juillet 2004 peuvent profiter de cette nouvelle mesure. Les modifications ont été introduites par la loi-programme du 9 juillet 2004 qui a été publiée au Moniteur belge le 15 juillet 2004.

Congé d'adoption

Le 25 juillet 2004, une nouvelle réglementation, plus étendue, en matière de congé d'adoption est entrée en vigueur. Auparavant, le travailleur qui adoptait un enfant avait le droit de bénéficier d'un congé d'adoption de 10 jours, à prendre endéans les 30 jours suivant l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune du lieu de résidence du travailleur. La nouvelle réglementation en matière de congé d'adoption est applicable à tous les travailleurs qui sont occupés dans les liens d'un contrat de travail régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. De manière synthétique on peut dire que cela concerne tous les travailleurs du secteur privé et le personnel contractuel du secteur public.

Droit au congé d'adoption
Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption telle que régie par le Code civil, accueille un enfant dans sa famille, a droit à un congé d'adoption. Le but de ce congé d'adoption consiste à permettre au travailleur de pouvoir prendre soin de son enfant. Le droit de ce congé d'adoption comporte au maximum 6 semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de trois ans au début du congé d'adoption et au maximum 4 semaines si l'enfant a atteint l'âge de trois ans. La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale sévère.

Modalités en matière d'exercice du congé d'adoption
Pour pouvoir exercer le congé d'adoption ce congé doit prendre court dans les deux mois suivant l'inscription de l'enfant comme faisant partie de la famille. Par ailleurs le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé d'adoption doit en avertir, par écrit, son employeur au moins un mois avant la prise du congé. Le congé d'adoption doit être pris de manière ininterrompue. Le travailleur n'est par contre pas obligé de prendre le nombre maximal de semaines de congé d'adoption auxquelles il a droit. S'il choisit de ne prendre qu'une partie du congé d'adoption, alors ce congé doit avoir une durée d'une semaine au minimum ou un multiple d'une semaine.

Protection contre le licenciement
L'employeur ne peut licencier un travailleur qui fait usage de son droit au congé d'adoption durant une période qui débute deux mois avant la prise de cours de ce congé et qui prend fin un mois après la fin de celui-ci, sauf pour des motifs qui sont étrangers à la prise du congé d'adoption. Si le motif du licenciement est lié à la prise du congé d'adoption, l'employeur est tenu de payer, en plus de l'indemnité de rupture, une indemnité forfaitaire qui est égale à la rémunération de trois mois.

Indemnisation du congé
Le travailleur a droit au maintien de sa rémunération normale à charge de son employeur durant les 3 premiers jours calendriers de son congé d'adoption. Durant le reste de son congé d'adoption, le travailleur ne perçoit pas de rémunération mais une allocation lui est allouée via l'organisme de paiement de l'assurance soins de santé et indemnités (mutualités).

Congé parental

L'arrêté royal du 15 juillet 2005 a apporté quelques modifications importantes dans la réglementation du congé parental pour les travailleurs et les employeurs du secteur privé (arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle). Les modifications portent sur la condition d'âge de l'enfant, les modalités de prise du congé, l'avertissement de l'employeur et les allocations. Aucune modification n'a été apportée en ce qui concerne la durée du congé.

Les modifications ont pour objectif d'élargir le droit au congé parental et de le rendre encore plus accessible via, par exemple, la possibilité de combiner les formes de congé. Cela doit permettre d'offrir aux travailleurs une palette plus large de choix possibles pour concilier leur vie privée avec leur vie professionnelle. Les modifications réalisées ont également pour objectif de rendre le congé parental plus attractif pour les travailleurs masculins, afin qu'ils assument également une part des tâches familiales.

En ce qui concerne la condition d'âge qui était auparavant fixée à 4 ans, la limite est actuellement fixée à 6 ans. La condition d'âge fixée à 8 ans pour l'enfant adopté ou pour l'enfant atteint d'un degré d'handicap déterminé reste inchangée.

Quant aux modalités de prise du congé, on dénombre 4 nouveautés. Tout d'abord, l'obligation d'exercer la réduction des prestations à mi-temps de manière ininterrompue durant 6 mois a disparu. ; depuis le 28 juillet 2005, il est possible de demander seulement une partie du congé, à condition de le prendre toujours par période de 2 mois minimum. Une autre modification concerne la réduction des prestations à raison d'1/5 dont la durée minimale de prise du congé est passée de 3 mois à 5 mois. Une troisième modification porte sur la possibilité de passer d'une forme de prise du congé parental à une autre. Là où auparavant on ne pouvait opter que pour une seule forme particulière de prise du congé (soit une suspension totale, soit une réduction à mi-temps, soit une réduction à raison d'1/5), ce n'est plus le cas actuellement.

En ce qui concerne le délai d'avertissement de l'employeur en vue du congé parental, la règle jusqu'à présent était un délai fixe de 3 mois (avec la possibilité pour l'employeur et le travailleur de convenir de commun accord d'un délai plus court). Depuis le 28 juillet 2005, la procédure est plus souple et la demande à l'employeur doit être introduite minimum 2 mois et maximum 3 mois l'avance (la possibilité de déroger de commun accord à ces délais est maintenue).

Sur le plan des allocations d'interruption, 3 augmentations ont été apportées depuis juillet 2005 : une augmentation de 100 euros en cas de suspension totale, une augmentation de 50 euros en cas de réduction des prestations à mi-temps pour les travailleurs n'ayant pas atteint l'âge de 50 ans, et une augmentation de 38,5 euros en cas de réduction des prestations à raison d'1/5 pour les travailleurs isolés(qui vit exclusivement avec un pour plusieurs enfant à charge) et âgés de moins de 50 ans.

Congé pour assistance et soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade

L'arrêté royal du 15 juillet 2005 a apporté quelques modifications à la réglementation sur l'interruption de la carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins apportés à un membre du ménage ou de la famille gravement malade pour les travailleurs et les employeurs du secteur privé (arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement maladie).

Ces modifications doivent faciliter la possibilité pour les travailleurs d'interrompre temporairement leur carrière lorsqu'ils sont confrontés à devoir assister un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Une première modification qui est entrée en vigueur le 7 août 2005 concerne le travailleur isolé ; il s'agit des travailleurs qui vivement exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de leurs enfants. Le congé qui leur est alloué est doublé en cas de maladie grave d'un enfant âgé de 16 ans au plus. Une seconde modification concerne les allocations d'interruption et vise tous les travailleurs qui prennent ce type de congé. Plus spécifiquement, 3 augmentations ont été introduites : une augmentation de 100 euros en cas de suspension complète, une augmentation de 50 euros en cas de poursuite des prestations à mi-temps pour les travailleurs âgés de moins de 50 ans et une augmentation de 38,5 euros pour en cas de réduction à raison d'1/5 des prestations pour les travailleurs isolés (qui vivent exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge) et qui ont moins de 50 ans.

Conclusion :

Le Ministre de l'Emploi, Peter Vanvelthoven, a été et sera dans l'avenir proche, très actif dans les domaines de l'intégration des femmes au travail et de la protection de la femme au travail.

Rapport du Ministre 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

Monsieur Christian DUPONT

Introduction

Lors du dixième anniversaire de la plate-forme de Beijing qui s'est tenue à New York en février 2005, l'importance et l'urgence d'une action déterminée en faveur de la promotion de l'égalité des femmes et des hommes a été réaffirmée. Au cours de la période concernée par le rapport, la mise en place d'instruments de gendermainstreaming (positionnement de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, législation, mise en place de réseaux, formations…) et le développement d'une politique coordonnée en matière de violences conjugales ont été des priorités. Le développement d'un appui concret et expert aux personnes victimes de discriminations sexuelles constitue la troisième priorité. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est, au niveau fédéral, l'institution clé pour la concrétisation de ces priorités.

Pour éviter dans le présent rapport les doubles mentions de certaines actions, les projets développés par d'autres collègues du gouvernement à l'initiative ou en collaboration avec le ministre en charge de la politique de l'égalité sont, pour leur part, détaillés dans les différents chapitres du rapport au gouvernement.

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

Violence à l'égard des femmes (D)

D.1. Prendre des mesures concertées afin de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes

Contexte

La lutte contre les phénomènes de violence à l'encontre des femmes a constitué une priorité de l'action des Ministres successivement en charge de la politique de l'égalité. Les actions ponctuelles de sensibilisation et d'information des débuts ont cédé la place à des plans d'action mûrement réfléchis coordonnant les initiatives des différents départements ministériels, voire des autorités fédérées. Fin 2003, l'Institut a coordonné l'évaluation du plan de lutte contre la violence à l'encontre des femmes couvrant la période 2001-2003. Cette évaluation a servi de base à l'élaboration d'un nouveau plan 2004-2007. Ce plan, limité à la problématique de la violence entre partenaires, a tout d'abord été conclu au niveau fédéral (adoption du plan fédéral en Conseil des Ministres du 7 avril 2004) et a été élargit aux Communautés et au Régions suite à la décision de la conférence interministérielle du 8 février 2006. Cette dernière a permis l'adoption d'une définition de la violence entre partenaires et l'intégration des mesures développées par les

Communautés et les Régions dans un document intitulé « Etats des lieux et perspectives 2006-2007 ».Une cellule interdépartementale composée de représentants des SPF Justice, Intérieur et Affaires sociales, et de représentants des administrations communautaires et régionales compétentes est chargée d'actualiser le document « état des lieux et perspectives » deux fois par an. Cette cellule est également en charge du suivi et de l'exécution du plan. Parallèlement, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a mis en place un comité d'accompagnement du Plan national, composé d'experts et de représentants des associations actives sur le terrain. Ce comité est chargé de donner un avis à la Conférence interministérielle sur l'état d'avancement des mesures prévues par le Plan, ainsi que sur leurs éventuels développements. L'efficacité de l'action en matière de violence conjugale dépend notamment de la qualité du dialogue et du niveau de concertation des différents acteurs, et en premier lieu les autorités politiques et administratives. La Belgique dispose désormais d'une définition commune et d'un plan d'action coordonné servant de cadre aux actions développées en la matière. Des mécanismes de concertation entre les autorités d'une part, et avec le terrain d'autre part, ont été mis en place. L'évaluation des mesures, des projets et des dispositifs de prévention et de répression de la violence conjugale est permanente, via la cellule interdépartementale de suivi du Plan réunie sous la responsabilité de l'Institut .

Seules les actions spécifiques aux compétences du ministre de l'égalité des chances sont évoquées ci-dessous.

Actions

Sensibilisation

1) Brochures informatives et dépliants concernant la violence entre partenaires

La nouvelle version de la brochure "Violence: comment s'en sortir ?", pour les victimes de violence entre partenaires, de violence sexuelle et de harcèlement a fait l'objet d'une large diffusion à partir de juin 2005 par l'intermédiaire des communes, des CPAS, des hôpitaux, des services de police, des bibliothèques et des service d'aide. Cette brochure a été traduite en allemand.

2) Dépliant "Brisons le silence avant qu'il ne nous brise"

Le dépliant "Brisons le silence avant qu'il ne nous brise", destiné aux victimes de violence entre partenaires, a fait l'objet d'une réimpression et d'une nouvelle campagne de diffusion. Ce dépliant est disponible dans les trois langues nationales, ainsi que dans 12 langues étrangères. La diffusion a été assurée au second semestre de 2005.

3) Diffusion

En 2005 les publications de l'Institut relatives à la violence ont été rendues accessibles en ligne sur le site de l'institut http://www.iefh.fgov.be

Formation

Formation en matière d'accueil et de soutien téléphonique des victimes.

Parallèlement à la mise à disposition des dépliants et de la brochure, des bénévoles en accueil téléphonique de « Télé-Accueil » ont été formés à l'accueil téléphonique de personnes étrangères et d'origines étrangères victimes de violence entre partenaires.

Prévention

Aide aux auteurs

Depuis fin 2003, trois projets expérimentaux concernant la thérapie des auteurs sont soutenus financièrement par la politique fédérale d'égalité. En collaboration avec des partenaires locaux, trois projets expérimentaux sont menés dans quatre arrondissements judiciaires.

1) dans l'arrondissement judiciaire de Liège le projet est destiné aux auteurs qui font eux-même une demande d'aide. La méthode de traitement proposée est la thérapie de groupe.

2) dans l'arrondissement judiciaire de Gent/Oudenaarde le projet propose une thérapie semi-obligatoire pour les auteurs. Les services de police exhortent les auteurs à suivre une thérapie, ce qui est acté dans un procès-verbal. Le suivi est garanti et il existe une collaboration avec les instances judiciaires. Le traitement proposé est une thérapie individuelle, éventuellement en combinaison avec une thérapie de groupe.

3) l'arrondissement judiciaire d'Anvers a élaboré un projet qui se situe dans le cadre médico-légal. Le traitement proposé est une thérapie individuelle, éventuellement en combinaison avec une thérapie de groupe.

Perspectives : Une évaluation des projets est prévue afin de déterminer quels sont les résultats respectifs des différentes méthodes et de préconiser, si certaines expériences sont concluantes, leur implantation dans les autres arrondissements judiciaires.

Accueil et protection des victimes

En 2003 une étude a été menée par le Limburgs Universitair Centrum et l'Université Catholique de Louvain sur l'enregistrement de la violence entre partenaires dans le secteur de l'aide et dans le secteur médical. Un instrument d'enregistrement a été élaboré.

En 2004/2005 cet instrument d'enregistrement a été testé auprès d'un certain nombre d'organisations d'aide et a fait l'objet de plusieurs adaptations aux réalités de terrain. Fin 2005 les premiers contacts ont été pris avec les départements devant collaborer à l'implantation de ce système d'enregistrement.

Perspectives : En 2006 /2007 le travail de mise en place de ce nouvel instrument sera poursuivi et les liens établis avec le plan national statistique en vue d'y intégrer les statistiques qui pourront être retirées des comptages menés selon le nouveau système d'enregistrement.

Mesures répressives et autres

A cet effet le Ministre a confié une mission à la KUL qui consistait en l'étude de la documentation, à effectuer diverses recherches et préparer un projet de définition. Le 3 décembre 2004, une journée d'étude sur cette proposition de définition a rassemblé tous les acteurs impliqués dans la lutte contre la violence entre partenaires. Les conclusions de cette journée ont été prises en considération lors de l'élaboration de la définition commune utilisée dans le cadre du plan d'action et a été adoptée au Conseil des Ministres du 8 février 2006. Par ailleurs, une attention a été portée à l'adéquation entre cette définition et celle utilisée par le Collège des Procureurs généraux.

Evaluation

Le groupe de travail interdépartemental sous la coordination de l'Institut a entamé le recueil des indicateurs existants, et la concertation nécessaire à l'élaboration et à l'application de nouveaux indicateurs.

D.2. Etudier les causes et conséquences de la violence à l'égard des femmes et l'efficacité des mesures de prévention

a) Réseau provincial de coordination.

Contexte

Afin de structurer les initiatives locales, régionales et fédérales en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes un réseau provincial de coordination a été mis sur pied. Ce réseau structure aussi d'autre initiatives locales en matière de promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans le domaine socio-économique de la vie sociale et de l'accès à la prise de décisions. Dans les dix provinces belges, une coordination provinciale égalité des chances/violence a été désignée. Pour Bruxelles-Capitale, la coordination avec les initiatives locales a été instauré par le biais de l'Administration des Pouvoirs Locaux de la Région de Bruxelles-Capitale.

Actions

Annuellement, les entités fédérées et le pouvoir fédéral scellent les objectifs prioritaires pour l'année à venir dans un appel à projet destiné aux provinces. En matière de lutte contre les violences, l'appel à projets 2004 a concrètement porté sur l'identification des besoins des partenaires locaux, sur la sensibilisation des services sociaux et sanitaires locaux et sur la diffusion d'outils d'information et de sensibilisation sur la problématique de la violence domestique entre jeunes partenaires.

Evaluation

L'évaluation a pour objectif de donner à toutes les instances subsidiantes (des niveaux fédéral, communautaire et régional) une vision de la manière la plus efficiente de mener une politique locale d'égalité dans le cadre de leurs compétences respectives.

Les objectifs de cette évaluation étaient les suivants :

1. Evaluer si ce réseau est le moyen le plus efficace pour assurer la mise en œuvre de la politique fédérale, régionale et communautaire en la matière ,
2. Rechercher quel est l'impact actuel de la mise en œuvre de la politique locale d'égalité par les instances fédérale, communautaire et régionale dans les villes et les communes ,
3. Rechercher si une politique spécifique d'égalité dans les villes et les communes est utile pour les régions, les communautés et le fédéral ,
4. Formuler des propositions de politique en vue de mettre en œuvre une politique locale d'égalité efficiente pour chaque instance politique compétente tenant compte de leurs compétences spécifiques et de leurs partenaires/public-cible pour ces compétences.

Perspectives.

Un examen attentif des résultats de cette évaluation est prévu en 2006. Il devrait permettre d'optimaliser le travail du réseau de coordination provinciale. Une des conclusions de cette évaluation portait sur l'impératif d'efficience du réseau de coordination provincial, c'est pourquoi un accord de coopération a été préparé entre l'Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes et les entités fédérées ce qui a débouché sur la préparation d'un accord de coopération.

b) Soutien aux associations luttant contre la violence.

Contexte.

Un soutien aux associations susceptibles d'aider les victimes était proposé parallèlement à la diffusion de dépliants de sensibilisation des victimes de violences entre partenaires en 2002-2003 s'était accompagnés.

Ce soutien s'était concrétisé par la mise à disposition des associations de six emplois dans le cadre du système des conventions de premier emploi du programme Egalité.

Action

L'effort de soutien en personnel consenti pendant la période 2004-2005 a été adapté à l'évolution du projet et ce sont à présent 8 emplois qui sont mis à disposition des associations dans le cadre du plan égalité de conventions de premier emploi.

D.3. Eliminer la traite des femmes et aider les victimes de violences liées à la prostitution et à la traite des femmes

Actions

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a organisé en 2004-2005 plusieurs rencontres débats visant à recueillir informations et suggestions d'actions destinées à alimenter la réflexion menée en son sein sur les thèmes à traiter en priorité dans les prochaines années. Le 13 décembre 2005, l'Institut pour l 'égalité des femmes et des hommes a organisé une journée de rencontre-débat intitulée « Traite des êtres humains – Exploitation sexuelle – Prostitution : 3 réalités, 3 défis ? ». Cette journée avait pour objectif de débattre en posant la question de la rencontre entre ces différents phénomènes sous toutes leurs déclinaisons.

Perspective

Les résultats de cette rencontre seront discutés et évalués lors d'une journée d'étude en 2006. L'objectif de cette journée sera de dégager des priorités d'actions dans les thèmes abordés lors des différentes rencontres-débats. Le soutien apporté aux associations qui aident les victimes de la traite des êtres humains s'est concrétisé par la mise à disposition, par le Ministre en charge de l'égalité, de 3 personnes dans le cadre du programme égalité des conventions de premier emploi. Ces personnes sont directement affectées au programme de soutien aux victimes.

Femmes et économie

Contexte.

La lutte pour l'égalité dans l'emploi, en ce inclus l'égalité salariale est une des premières revendications égalitaires. Celle-ci s'appuie sur un ensemble de lois et règlements qui se sont avérés insuffisant à aboutir à une égalité effective. Aussi les efforts déployés ces dernières années se sont-ils concentrés sur des programmes à moyen terme qui, coordonnant un ensemble de mesures et d'actions, ciblent à chaque fois un aspect de l'égalité dans le domaine de l'emploi.

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.

En prolongement de l'action menée par ses prédécesseu(s)r-e-s, le Ministre de l'égalité des chances a porté une attention toute spéciale aux effets sur les femmes et les hommes engendrés par la réforme des carrières dans le secteur public fédéral. Etant par ailleurs en charge de la Fonction publique, il a pris diverses mesures à ce titre qui sont détaillées dans le chapitre se rapportant à ses compétences en matière de Fonction publique.

F.5. Eliminer la ségrégation professionnelle et toutes les formes de discrimination dans l'emploi

Le projet EVA

Ce projet Eva (pour Evaluation Analytique), soutenu par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et le Fonds social européen, a démarré en janvier 2001. Il porte sur sur les systèmes de classification de fonctions et a pour objet de neutraliser les éventuels biais de genre qui pourraient survenir lors de cette étape importante de la gestion des ressources humaines. C'est pourquoi le projet Eva a été conçu comme instrument de réduction des inégalités salariales.

Concrètement, ce projet consiste à sensibiliser les différents acteurs clés du système de classification de fonctions. L'objectif consiste à la mobiliser afin de neutraliser les éventuels biais de genre inscrits structurellement dans l'organisation et de réduire l'écart salarial qui y persiste. Il est important que toutes les personnes concernées par l'évaluation de fonctions et les négociations salariales connaissent et comprennent cette problématique. Le groupe cible est dès lors très large, allant du spécialiste au travailleur concerné : citons les partenaires sociaux, l'Inspection des Lois sociales, les secrétariats sociaux, les chefs de personnel, les directions, les spécialistes en évaluation des fonctions, les conciliateurs sociaux, les auditeurs du travail. Ce projet est structuré en trois volets : un module de formation, une recherche quantitative et qualitative permettant de déterminer si les systèmes analytiques de classification de fonction conduisent ou non à une rémunération plus objective et sexuellement neutre et, enfin, une évaluation globale du projet qui s'étend de 2001 à 2006.

Le premier volet du projet, mené à bien en 2004, consistait à sensibiliser les partenaires sociaux au moyen de formations actualisées. Quatre partenaires sociaux ont progressivement introduit le module de formation actualisé dans leurs organisations par le biais de formations internes.

La formation est proposée aux groupes cibles au sein des organisations des quatre partenaires sociaux (CSC, CGSLB, FGTB, FEB) et était constituée de deux stades: le premier destiné aux formateurs des centres de formations des partenaires sociaux, le deuxième destiné aux négociateurs en matière de salaires et de classification de fonctions de différents secteurs et entreprises. C'est donc un effet multiplicateur qui est visé : les formateurs et les négociateurs, une fois formés, transfèrent au sein de leur structure les connaissances acquises. Des activités complémentaires ont ainsi été organisées pour rencontrer cet objectif. A la demande des partenaires sociaux, un module sur « la rémunération sur base des compétences » a par exemple été ajouté au module de formation afin d'éviter que d'autres biais de genre soit intégré à cause de cette nouvelle tendance de rémunération appliquée des les entreprises du secteur privé. Ce premier volet du projet Eva a été clôturé en 2004. En 2005, trois sessions de formation ont été organisées sur base du module de formation EVA. Deux sessions de formation de deux jours ont eu lieu en juin et en novembre 2005 sur le thème de la classification de fonctions sexuellement neutre. Une troisième session d'une journée a eu lieu en septembre 2005 sur le thème de la gestion des compétences.

En 2005, le deuxième volet du projet EVA, relatif à l'étude de la neutralité sexuelle des systèmes de classification, a été mis en œuvre. Il s'agissait de déterminer les effets tant qualitatifs que quantitatifs de l'introduction des systèmes analytiques sexuellement neutres sur la formation des rémunérations. Afin de préparer ce deuxième volet un comité d'accompagnement composé de représentant-e-s du cabinet du Ministre de l'Egalité des Chances, de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, de la cellule "Fonds social européen" du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a été mis sur pied. De ce comité et des travaux préparatoires produits, découle un projet de recherche qui consiste à étudier la neutralité sexuelle des systèmes de classification de fonctions analytiques. Ce projet analyserait au minimum trois secteurs d'activités et se concentrerait au minimum sur 3 entreprises par secteur. L'objectif principal était de déterminer, sur base de cas concrets, si les systèmes analytiques conduisent ou non à une rémunération plus objective et sexuellement neutre et d'identifier, le cas échéant, les mécanismes responsables d'inégalité(s) ainsi que la manière dont ils peuvent être contrecarrés. Les résultats de cette étude seront présentés lors d'une journée d'étude fin 2006 et publiés dans un guide pratique destinés aux partenaires sociaux des différents secteurs et au management des entreprises.

Le projet MERGE : la promotion des femmes dans les carrières académique et scientifique.

Ce projet Merge de l'anglais « Mainstreaming Equality in Research through Gender Excellence" avait pour objectif de développer une stratégie d'action pour améliorer l'accès des femmes au financement des projets de recherche en Belgique. La prise en compte des dynamiques de genre dans la formalisation de l'excellence dans les sciences est d'un intérêt crucial pour les politiques scientifiques européennes.

L'objectif à moyen terme consiste à assurer la promotion des femmes dans la carrière académique et scientifique en Belgique.

F.6. Permettre aux hommes et aux femmes de concilier responsabilités familiales et responsabilités professionnelles

Contexte

Lors de sa 48e session, la Commission de la condition de la femme des Nations-Unies a insisté sur les nouvelles mesures et initiatives à adopter en matière d'égalité dont la promotion du rôle des hommes et des garçons en matière d'égalité. Depuis plusieurs années déjà, en France, en Belgique et en Suisse, des chercheurs s'interrogent dans cette perspective sur les identités masculines et l'importance cruciale de leurs implications en matière de conciliation vie privée / vie professionnelle. C'est pourquoi, un intérêt particulier sur de la mise en place du congé de paternité de 10 jours et à l'adéquation de ses modalités aux besoins des pères et des familles.

Actions

Impact de genre sur les temps sociaux et familiaux

En 2004, une étude sur une approche intégrée du temps a été commandée afin de savoir comment synchroniser les temps sociaux et familiaux, et plus particulièrement les congés à l'adresse des travailleurs ayant des responsabilités familiales. Ce travail à été réalisé par une experte qui propose les conclusions suivantes. L'opposition entre les mesures collectives d'externalisation des fonctions familiales et les mesures individuelles d'écartement complet ou partiel du travail pour rencontrer les besoins familiaux des travailleuses mères de famille, et plus largement aujourd'hui, des travailleurs parents, est plus qu'une simple querelle portant sur les moyens à mettre en œuvre en vue de donner à tous les moyens d'exercer à la fois leur droit au travail et leur droit à la famille. Elle est révélatrice de l'affrontement de deux projets de société :

- l'un favorable au nivellement des rôles féminins et masculins grâce à la réduction du champ d'activité de la sphère de vie privée qui peut être obtenue par la professionnalisation d'une partie des rôles féminins d'éducation et de soins ;

- l'autre privilégiant l'implication accrue des hommes dans les rôles d'éducation et de soins autrefois réservés aux femmes au sein de la famille grâce à l'intégration du champ d'activité de la sphère de vie privée dans l'organisation sociale du temps.

Les deux options s'appuient aujourd'hui l'une et l'autre sur le principe d'égalité même si les effets sociétaux de l'universalisation des rôles, recherchée par l'une comme par l'autre, sont diamétralement opposés.

La Journée d'étude « Les hommes et le changement : le rôle des hommes dans l'égalité des femmes et des hommes » (9-10 septembre 2005)

Afin de poursuivre ce raisonnement, une rencontre-débat a abordé les différentes facettes de la problématique, qu'il s'agisse des relations intimes ou de la vie publique des hommes en rapport à l'égalité. Cette dernière a été réalisée dans le cadre de la politique locale d'égalité des chances, en partenariat avec l'Administration des pouvoirs locaux du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et l'Echevinat de l'égalité des chances de la ville de Bruxelles. L'objectif de cette initiative était à la fois de recueillir informations et témoignages et de permettre aux participants de prendre en considération de manière optimale l'incidence des rôles et stéréotypes sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le projet pères actifs

Dans le cadre d'un appel à projet de la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et des priorités fixées un projet « pères actifs » a été initié en partenariat avec le Ministère luxembourgeois de la Promotion féminine et la Commission de l'égalité de la région de Venise. Ce projet s'est déroulé de novembre 2002 à janvier 2004. Pour la Belgique, l'objectif du projet était d'informer et de sensibiliser à l'existence du congé de paternité instauré au 1er juillet 2002. Dans le cadre de ce projet deux outils de sensibilisation ont été développés : une brochure et une animation théâtrale. « Présent dès les premiers jours », tel est le titre du livret de paternité, réalisé en français et en néerlandais, qui est distribué à 300.000 exemplaires via différents canaux dont les communes et hôpitaux et de nombreux sites internet. L'animation théâtrale a été présentée à différents milieux, de la Ligue des Familles, régionale de Verviers à la CGSP du Brabant flamand en passant par la Province d'Anvers et la Communauté française. En 2004, afin de poursuivre la sensibilisation, l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes a produit une brochure dans le cadre de l'appel d'offre de partenariat du département danois de l'égalité sur le projet « Hommes et parentalité – une paternité active ». De novembre 2004 à janvier 2006, cette brochure a fait l'objet d'une traduction vers l'Allemand et l'Anglais et d'une diffusion à l'usage de la Communauté germanophone pour l'Allemand et de la communauté internationale pour les deux langues. Une action de sensibilisation des futur-e-s gestionnaires des ressources humaines via 10 animations théâtrales présentées dans des Hautes écoles en management a également été menée. Enfin, une évaluation de la transposition du congé de paternité dans la fonction publique locale et dans les entreprises publiques a été réalisée au moyen d'une enquête téléphonique. Ces contacts ont également permis de réaliser une campagne ciblée d'information et de sensibilisation .

Participation et prise de décisions (G)

G.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.

Contexte & Actions

La direction de l'égalité des chances avait mené ou initié plusieurs recherches relatives à la prise de décision politique. Il a paru opportun d'en réaliser la synthèse et de compléter l'arsenal existant sur certains point utiles à l'amélioration du dispositif actuel. L'essentiel des recherches amorcées en 2004 et menées en 2005 à l'I.E.F.H. porte sur **la participation des femmes à la prise de décision politique**, à travers trois projets, devant chacun déboucher sur une aide à la décision politique. De plus, il était nécessaire de se livrer à une actualisation de l'impact des lois visant à renforcer la présence des femmes sur les listes électorales (Lois Smet-Tobback en 1994 et lois 'parité' en 2002).

La première recherche porte sur la réalisation d'un baromètre de la participation des hommes et des femmes à la vie politique belge. Elle a, tout d'abord, pour objet la sélection d'une gamme d'indicateurs abordant l'ensemble des aspects de la participation des femmes à la prise de décision politique. Ensuite, de la gamme d'indicateurs définie sera mise en œuvre en vue de réaliser une analyse approfondie sous l'angle du genre des listes électorales et des résultats des élections régionales et européennes de juin 2004 en regard des résultats antérieurs. Enfin, elle consiste en l'approfondissement de l'analyse quantitative des liens éventuels entre la participation des femmes à la politique belge aux différents niveaux politiques et certains facteurs socio-économiques.

La deuxième recherche a pour objet de mieux cerner les profils et les parcours des femmes en politique, en tentant d'identifier les éléments pouvant renforcer ou affaiblir le succès de leur participation. Elle reposera notamment sur la mise sur pied de 'focus groups' composés d'élues et de candidates aux différents niveaux de pouvoirs, qui permettront un examen approfondi des expériences des femmes en politique. Ces groupes produiront, sous l'impulsion des chercheurs, un diagnostic quant aux facteurs influençant positivement ou non les trajectoires des femmes en politique. Sur cette base, la troisième partie du travail consistera à proposer un ensemble de stratégies concrètes d'empowerment des femmes en politique, alimenté par les récits d'expériences vécues ou par la mise en évidence de 'bonnes pratiques'.

La troisième recherche porte sur l'examen sous l'angle du genre des stratégies de gestion des femmes et des hommes pratiquées par les partis politiques. Elle concernera directement au moins six partis politiques belges, répartis sur l'ensemble du pays. Sur base des résultats d'une revue de la littérature belge et étrangère, une analyse organisationnelle (réalisée sous l'angle du genre) devra mettre en évidence les mécanismes formels et informels qui, au sein des partis politiques, sont destinés à renouveler et à recruter les cadres ainsi qu'à assurer la promotion, la formation et

la socialisation interne du personnel politique (candidat(e)s, élu(e)s, membres d'exécutifs).

G.2. Donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités

Contexte

Le monde syndical s'est lancé, depuis 2004 dans une opération d'éradication des obstacles internes à l'égalité des hommes et des femmes dans leurs structures et leur fonctionnement. Ceci s'est fait sur base d'un engagement solennel de leurs instances pour l'égalité. Cette initiative a suscité l'intérêt du monde politique. En effet les structures et le fonctionnement des partis politiques induisent eux aussi des distorsions à l'égalité.

Séminaire "Lutter contre les stéréotypes : l'égalité de genre dans les syndicats européens (16 juin 2005)

En 1995, la plate-forme d'action de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Pékin) a confirmé l'importance des syndicats dans la lutte contre la discrimination sur la base du sexe et dans la défense des travailleuses vulnérables. Depuis, le thème de l'égalité des femmes et des hommes (en particulier par les techniques du mainstreaming de genre) a obtenu plus de poids dans les stratégies et les actions syndicales, tant au niveau des Etats membres qu'au niveau européen. En 2004, les trois confédérations syndicales belges ont signé une charte dans laquelle ils s'engagent à intégrer le mainstreaming de genre dans leurs pratiques, non seulement à tous les niveaux de la concertation collective mais également dans leur fonctionnement interne. Un tel engagement semble prometteur, mais il reste encore beaucoup à accomplir pour faire progresser l'égalité tant au sein qu'en dehors des organisations syndicales. C'est pourquoi, un séminaire intitulé 'Lutter pour l'Egalité des Femmes et des Hommes', a été organisé en collaboration avec l'institut européen pour la recherche, l'enseignement, la santé et la sécurité. L'objectif était de présenter l'initiative de la charte prise par les syndicats belges à un public européen, d'échanger les bonnes pratiques en la matière entre syndicalistes européen-ne-s, de débattre et évaluer les divers engagements et actions entreprises par les organisations syndicales, proposer d'autres actions à mener tant au sein des organisations syndicales que auprès d'autres acteurs de terrain.

Charte des partis politiques en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

En 2005, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a entamé un travail préparatoire à l'élaboration d'une charte ou plate-forme égalité commune aux partis politiques démocratiques sous l'égide du Ministre de l'Egalité. Ce travail fut réalisé en étroite collaboration avec le Conseil des femmes francophones de Belgique et son équivalent néerlandophone, le NederlandstaligeVrouwenraad, ainsi que les groupes femmes des partis politiques démocratiques intéressés.

L'objectif de ce partenariat est de proposer aux partis démocratiques belges la signature d'une charte ou d'une plate-forme d'action commune par laquelle ces partis s'engageraient à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes par leur engagement dans un certain nombre de domaines relevant tant de leur fonctionnement interne que de leur action politique.

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

H.1. Créer et renforcer les mécanismes nationaux et autres organes gouvernementaux

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Contexte

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 basée sur le sexe et d'élaborer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension de genre. Il reprend notamment 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 1er juin 2003. L'Institut est doté du statut d'organisme public de catégorie B. Il dispose d'un budget propre depuis 2004 dont l'essentiel est constitué par la dotation versée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (4.265.000,00 EURO en 2004 et 4. 367.000,00 EURO en 2005). Les objectifs de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes consiste à veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes et à combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe, à développer et à promouvoir, en concertation avec les acteurs concernés, des outils, des instruments et des réseaux nécessaires à la mise en œuvre du "gender mainstreaming", de préparer et d'exécuter les décisions du Gouvernement et d'assurer le suivi des politiques européennes et internationales, de produire, soutenir, développer et coordonner l'expertise sur les thématiques classiques et émergentes de l'égalité des femmes et des hommes. Par ailleurs une mission juridique a également été octroyée à l'institut, elle consiste concrètement à : conseiller les citoyens et d'intervenir en justice pour eux; devenir une ressource et un acteur en matière de droit international, européen et belge en matière d'égalité des femmes et des hommes.

Actions

En 2004 et 2005 L'Institut a élaboré de nouvelles structures internes rendues nécessaires tant par la mise en œuvre de ses compétences nouvelles que par les obligations liées au fonctionnement d'un organisme autonome.

L'attribution de nouvelles missions et d'un nouveau statut, a nécessité la révision, l'adaptation et la refonte des procédures de fonctionnement de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Le rapport d'activité de l'IEFH est disponible en ligne sur :

http://www.iefh.fgov.be/ShowContent.aspx?objectID=71&lang=fr

Un organigramme de l'IEFH est disponible en annexe.

A - Redéfinition des partenariats avec les principaux interlocuteurs

Sur base du nouveau plan stratégique de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, il y avait lieu de redéfinir ses partenariats. Ainsi, pour ce qui concerne une série de services logistiques de l'Institut, la négociation d'un protocole d'accord qui sera finalisé en 2006 avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale pour l'utilisation des services transversaux a été engagée. De même, dans le cadre de l'autonomisation de l'Institut, celui-ci participe à un réseau de parastataux en vue d'identifier des solutions face à des défis communs relatifs à leur structure et positionnement sur la scène institutionnelle fédérale belge. Un « Comité Pékin » a été ré-établi associant les entités fédérées, le Conseil de l'Egalité des Chances entre les Hommes et les Femmes, la Commission « Femmes et développement » et les associations coupoles. Ce Comité peut être considéré comme un organe de consultation, de discussion et de rapportage international sur les aspects de l'égalité des femmes et des hommes d'intérêt national. L'Institut et le Conseil de l'Egalité des Chances entre les Hommes et les Femmes ont redéfini les domaines de leur collaboration et élaboré un projet de réaménagement des relations entre les deux organes. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes assure le secrétariat du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. A ce titre il prépare les réunions et en assure le suivi. De même il assure la diffusion des avis. Les modalités de cette collaboration ont été revues en 2005 et l'Institut a engagé une fonctionnaire de niveau A à temps plein affectée au soutien des travaux du Conseil. Enfin, l'Institut a entrepris le travail préparatoire à l'élaboration de protocoles de collaboration concernant la mission juridique de l'Institut et qui devront être concrétisés en 2006 : l'un avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et l'autre avec les partenaires juridiques de l'Institut (syndicats, Inspections sociales).

B- Soutien aux associations

Contexte

Outre l'obligation légale faite à l'Institut d'organiser le soutien aux associations actives en matière d'égalité des femmes et des hommes, il est un fait que celles-ci constituent un biais incontournable dans la promotion de l'égalité des femmes et des hommes et dans la diffusion des outils et des instruments créés pour l'implémenter.

On distinguera dans cette partie les subsides dits « structurels », octroyés de manière récurrente à quatre associations représentatives en matière d'égalité des femmes et des hommes et les subsides ponctuels ou « petits » subsides, attribués à des projets spécifiques, dont la durée est limitée dans le temps et menés soit dans le but de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, soit par des associations actives en la matière.

Les subsides structurels :

Quatre associations représentatives des acteurs de terrain dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes, bénéficient d'un subside structurel octroyé à l'origine par l'ancienne Direction de l'égalité des chances du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Ces associations sont Amazone, le Conseil des Femmes Francophones de Belgique, le Nederlandstalige Vrouwenraad et l'asbl Sophia. En 2004, le montant total des subsides structurels s'élevait à 1.007.783,00€. Pour l'année 2005, ce montant s'élevait à 1.010.750,00€. Suite à l'installation de l'Institut et à la définition de ses missions, le Conseil d'Administration a décidé en décembre 2004 de renégocier les conventions de subvention. Les négociations ont eu lieu durant l'année 2005 avec chacune des quatre organisations. Elles ont abouti fin 2005 par la signature, le 7 décembre 2005, de nouvelles conventions de subsides avec chacune des quatre organisations.

Les subsides ponctuels :

Dans le cadre de l'attribution des subsides ponctuels, une réglementation était également en vigueur depuis plusieurs années et suivait une procédure établie dans le cadre des activités de l'ancienne Direction de l'égalité des chances du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. En 2004, La procédure d'octroi a fait l'objet d'une évaluation afin de vérifier son adéquation avec le nouveau statut et la nouvelle structure de l'Institut. Une rationalisation de la procédure a été effectuée ainsi qu'une adaptation des critères d'attribution des subsides ponctuels. La nouvelle procédure d'octroi des subsides a été formalisée suite à son approbation par le Conseil d'Administration. Cette nouvelle procédure d'octroi est entrée en vigueur en novembre 2005. Le guide des subsides a été adapté et diffusé. Les formulaires de demande de subsides, ainsi que le règlement, sont maintenant disponibles sur le site internet de l'Institut.

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'intérêt général

Après dix ans d'existence de la plate-forme de Pékin, une période de développement et d'institutionnalisation des processus structurels autour de l'égalité entre les femmes et les hommes. Depuis 2004, l'I.E.F.H est à la base de ce projet ambitieux.

Un des objectifs fondamentaux de ce dernier est précisément de « développer et promouvoir, en collaboration avec tous les acteurs concernés, d'instruments, de canaux et de réseaux nécessaires à la mise en application du principe de gender mainstreaming » (art.3 & art 4. al. 2&4 de la loi du 16 décembre 2002).

Cette disposition légale a été traduite dans la plan stratégique de l'I.E.F.H. Le gender mainstreaming a été traduit par « l'intégration de la dimension de genre dans les différentes étapes d'élaboration d'une politique : de sa conception, à ses objectifs jusqu'aux moyens mis en œuvre. »

Priorités

Les priorités ont été fixées autour de deux axes : d'une part, le développement d'instruments pour évaluer les décisions, les règlements et, d'autre part, l'accompagnement et le soutien de certains acteurs fédéraux pour la mise en place et le développement du gendermaintreaming dans leurs organisations, afin que, à terme ces derniers puissent implémenter eux-mêmes la dimension de genre.

Actions:

- Développement d'un avant-projet de loi gendermainstreaming

  Comme il est mentionné dans la note de politique générale du 10 octobre 2005 un projet de loi visant à modifier la loi du 6 mars 1996 relative à la mise en œuvre de la déclaration de Pékin a été élaboré en vue d'être soumise au Parlement en 2006.

- Sensibilisation des services publics fédéraux et des cellules stratégiques sur les instruments de gendermainstreaming que l'institut pouvait offrir.

- Formation sur mesure au gendermainstreaming destinée aux décideur-e-s politiques. Grâce à ce module de formation tout fonctionnaire ou tout membre d'une cellule stratégique peut obtenir une formation de base autour des notions de genre. L'Institut met aussi à l'étude avec l'IFA la possibilité de mettre en place une formation certifiée sur le gender mainstreaming pour les personnes en charge de celui-ci dans les différents services publics (cfr projet de loi sur le gender mainstreaming).
- Elaboration d'un manuel reprenant tous les instruments disponibles. Ce manuel comprend par exemple tous les instruments de gendermainstreaming spécifique à chaque niveau de pouvoir et à chaque phase de la prise de décision : tels que le monitoring, les statistiques de genre, le genderbudgetting, le EER (Emancipatie Effectenrapport).
- Brochure statistique : cette brochure destinée à un grand public expose les statistiques et les indicateurs de genre disponibles en Belgique en comparaison avec ceux disponibles précédemment.

- Le choix des indicateurs présentés est conforme aux dispositions internationales (CEDAW et loi Pékin) et une centaine de variables seront donc présentées

H.3. Produire et diffuser des données et des informations ventilées par sexe aux fins d'évaluation et de planification

Le plan d'action national statistique

Contexte

Depuis plus d'une trentaine d'années les acteurs politiques et scientifiques tant européens qu'internationaux insistent sur l'importance de disposer d'instruments de mesure fiables et objectifs pour les politiques d'égalité des femmes et des hommes afin de concevoir et par la suite évaluer des politiques adaptées. C'est le rôle des statistiques de genre. Dans la note de politique générale du 12 novembre 2004 le Ministre précise que : « L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est chargé d'établir un rapport sur les statistiques existantes et à créer pour élaborer, au plan fédéral, un tableau de bord de l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet instrument synthétisera les données clé permettant de dégager les tendances et de faire émerger les défis des politiques de gendermainstreaming. Il devra comprendre entre autres des indicateurs en matière d'emploi, de prise de décision dans les secteurs clé de la vie sociale et de la participation aux responsabilités politiques. Il portera également sur le partage du travail domestique, la sécurité sociale, la violence conjugale ou encore les plaintes en matière de discrimination. » Sur proposition du Ministre en charge de la politique de l'égalité, le Conseil des Ministres du 7 juillet 2005 a formellement approuvé la mise en place d'indicateurs de la politique de l'égalité. En 2005, l'IEFH a élaboré, dans le cadre de la mission « recherche » un Plan d'action national statistique (PANS) qui sera mis en œuvre, au cours de la prochaine période, dans le cadre de la mission « gendermainstreaming ». Ces deux premières années ont donc constitué une phase d'inventaire, d'état des lieux de la situation belge, mais aussi d'examen des expériences et bonnes pratiques étrangères et internationales, en vue de mettre en place un dispositif efficace et structurel.

Action :

Le Plan a pour objet d'intégrer la dimension de genre dans l'appareil de production statistique belge, c'est à dire :

*-par les différents producteurs :*Avant tout, les *producteurs structurels* (ministères et administrations, entités qui en dépendent) qui le font le plus souvent dans le cadre de leur mission légale.

Dans un second temps pour *les producteurs occasionnels* de rapports et études (taskforces/coordinations, institutions scientifiques, associatifs)

-aux différents moments de la production de statistiques (collecte, analyse, construction d'indicateurs, diffusion) à l'occasion de l'élaboration de rapports, planifications, évaluations, brochures, recherches, etc.

-dans la communication régulière de données et indicateurs à l'IEFH dans le cadre de ses missions de diffusion/vulgarisation des données.

Il s'agit donc bien par définition d'une procédure de travail (intégrer des questionnements liés au genre) à promouvoir parmi les différents acteurs publics qui collectent des données, construisent des indicateurs, et ou produisent des analyses.

Méthode et résultats attendus :

Elaboré dans le cadre de la mission recherche, le plan d'action national statistique comporte trois volets qui seront repris dans le cadre de la mission « gendermainstreaming » et qui connaîtront un développement important au cours de la prochaine période, notamment à la faveur du recrutement d'une statisticienne. Les résultats de ces actions sont prévus à court, moyen et long terme mais comme cette période ne démarre qu'en 2006 nous n'avons pas jugé utile de l'aborder ici. Afin de participer à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des statistiques produites par les services publics, l'IEFH fait partie du groupe de travail Actions et Indicateurs créé à la suite du Plan d'Action National de l'Intégration Sociale. Il est également représenté au comité de coordination interdépartemental AGORA, le programme permanent sous tutelle de la Politique Scientifique Fédérale.

Le cadastre des recherches et enseignements liés à la problématique de l'égalité

Contexte

Le quatrième objectif stratégique de l'Institut consiste en l'élaboration, le développement, le soutien et la coordination de l'expertise en matière de thèmes classiques et nouveaux relatifs au domaine de l'égalité des femmes et des hommes (art. 4 alinéa 1, 3, 4, 7, 8 de la loi du 16 décembre 2002).

Action

En 2005, l'IEFH a conclu un protocole de coopération avec Sophia asbl, une association fédérale qui s'est fixée pour mission d'établir un réseau d'études féministes. Celui-ci portera sur la réalisation en une année d'un cadastre reprenant les recherches et enseignements menés en Belgique dans le domaine des études féministes/sur les femmes et de genre.

Le protocole vise à soutenir une action ponctuelle de recueil systématique de l'ensemble des enseignements et recherches dans les domaines précités, qui seront ensuite tenues à jour par Sophia dans le cadre de ses missions structurelles. Ces informations seront mises à disposition du public en 2007 et structurées dans une base de données.

Droits fondamentaux des femmes (I)

I.2. Garantir la non-discrimination et l'égalité devant la loi et dans la pratique

Contexte

Outre la volonté de se profiler comme l'instance centrale dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, l'IEFH a notamment pour mission : d'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; d'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.

Actions

Une enquête sur le droit d'ester en justice de l'IEFH a été réalisée par l'UCL. Les résultats de cette enquête semblaient utiles afin d'interpréter correctement la mission juridique de l'Institut et de la corriger si nécessaire. Cette étude a souligné l'attention sur le manque de précision de la loi relative à la création de l'Institut dans la description qu'elle donne des compétences des différents organes de l'Institut dans le domaine de l'exercice du pouvoir de représentation juridique, ce qui a donné lieu à un avis de la section de législation du Conseil d'Etat le 4 novembre 2005 qui a cerné la problématique. Ensuite étant donné le paysage institutionnel belge, la volonté à été de confier une autre une étude à l'UGent sur les éventuels conflits de compétences, entre les différents acteurs communautaires en matière de discrimination reposant sur le sexe, dans l'application de la législation sociale, notamment sur le harcèlement. Un rapport définitif a été prévu pour mars 2006. L'objectif est d'atteindre une collaboration plus efficace afin d'offrir plus de sécurité juridique aux éventuelles victimes de discrimination.

A la suite de plaintes relatives à des e-mails/spams sexistes/pornographiques, un avis juridique motivé a été demandé à un expert au sujet d'actions possibles telles que des poursuites, des campagnes de sensibilisation ou de la nécessité d'initiatives légales portant sur des inculpations éventuelles relatives à l'incitation à la discrimination reposant sur le sexe ou à l'incitation à la violence à l'égard des femmes . La mise en place de procédures de traitement des plaintes implique de mener à bien les diverses actions préalables exposées ci-après.

Banque de données des plaintes

En 2004 / 2005 alors que l'IEFH recevait déjà des plaintes pour traitement discriminatoire, une base de données de plaintes devait être créée de façon systématique. Elle doit permettre de : traiter les plaintes de manière plus rationnelle et plus efficace; constituer la base du rapport annuel; obtenir un aperçu systématique du nombre de plaintes, de la langue, de la répartition géographique, de la nature de la plainte, des phases de traitement, des renvois et de la clôture des dossiers; introduire des indicateurs comparables aux niveaux européen et international; développer une stratégie pour la justice dans le domaine de la discrimination reposant sur le sexe; communiquer des informations utiles aux personnes et aux institutions qui mènent une enquête (sociologique, juridique ou autre) sur l'évolution de l'égalité entre hommes et femmes en Belgique. Un comité d'accompagnement a été constitué et après la fin 2006 une phase test sera organisée.

Points locaux pour le dépôt de plainte

En mai 2005, divers contact ont été pris avec la ville d'Anvers pour mettre en place des points locaux de dépôt de plainte. Il en ressorti la nécessité de formation du personnel local. Cette dernière sera coordonnée par l'IEFH mais un cahier des charges a été établi avec des expert-e-s/chercheur-e-s en la matière puissent apporter un contenu scientifique et didactique. Fin octobre 2005, d'autres contacts ont été pris avec le service égalité des chances de la Ville de Gand toujours afin d'ancrer un nouveau point local. Mi-2006 le réseau complet afin de pouvoir étendre des points locaux dans les principales villes de Belgique.

Traitement concret des plaintes

Une procédure provisoire de traitement des plaintes a été élaborée. Elle se retrouve dans les grandes lignes sur le nouveau site web de l'iefh :
http://www.iefh.fgov.be/ShowContent.aspx?levelID=24&objectID=72&lang=fr

Les citoyens peuvent à présent s'adresser à l'Institut pour le traitement de leurs questions d'ordre juridique liées à la discrimination reposant sur le sexe. Ils peuvent le faire par téléphone ou par courrier. Il est naturellement aussi possible de discuter d'une plainte sur place avec un-e collaborateur/trice. A partir de début 2006, un système de permanence sera réellement mis en place. Dans la rubrique « Vos droits » du site web de l'iefh : http://www.iefh.fgov.be, il est à présent possible de télécharger directement un formulaire de plainte et de l'envoyer immédiatement. De plus, les informations nécessaires à la procédure de plainte provisoire ainsi que la législation en vigueur dans le domaine de la discrimination reposant sur le sexe sont disponibles. En ce qui concerne les questions juridiques déjà traitées, nous pouvons dresser un état des lieux provisoire : sur 92 demandes la majorité relève du divorce, de la violence ou de la fiscalité, domaines qui ne sont du ressort de l'institut. Une très grande partie des plaintes proviennent aussi du domaine de travail (accès, conditions, salaire, harcèlement, etc.).

Dans ce domaine 70% des plaintes sont introduites par des femmes. Enfin, le reste des plaintes est du ressort de la sécurité sociale.

I.3. Diffuser des notions élémentaires de droit

Information citoyenne des femmes étrangères et d'origines étrangères.

Contexte

Les travaux et contacts développés antérieurement avaient permis de déceler d'importantes lacunes dans l'information parvenant aux femmes d'origines étrangères quant à leurs droits. Constatation a également été faite que les modifications intervenues récemment en droit de la famille dans plusieurs pays n'étaient que très partiellement diffusés par les canaux traditionnels au départ des pays d'origine.

Actions

A la suite de la journée d'étude consacrée fin 2004 à la 'Mudawana', le code de la famille marocain, un certain nombre d'actions concrètes ont été mises sur pied. Tout d'abord, le Conseil d'administration de l'Institut a financé un projet pour élaborer un guide juridique consacré à la protection juridique des femmes étrangères et d'origines étrangères. Il s'agit d'un guide pratique pour les professionnels confrontés à cette problématique sur le terrain. Ensuite, le Ministre Dupont a lancé un projet étalé sur deux ans collaboration mené en collaboration avec le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme : il s'agit de constituer un réseau de soutien juridique destiné aux femmes étrangères et d'origines étrangères. Ce projet a été réalisé par le biais du Vlaams Minderheden Centrum (VMC - Centre flamand pour les minorités) et l'Association Des Droits des Etrangers (ADDE). Le volet formation sera assuré en collaboration avec les communautés et les régions.

Conclusion

Pour comprendre la portée du travail accompli il faut lire le présent rapport à la lumière des précédents et le mettre en perspective. On constate alors clairement que l'approche de la politique de l'égalité a fortement évolué ces dernières années. Tout d'abord , priorité est à présent donnée à une approche globale d'un phénomène et à la mise en place d'une stratégie pour atteindre l'objectif d'égalité qui y est lié. Les actions à mener sur une période de plusieurs années sont décrites et le processus accompagné et évalué en continu. C'est ce qui se fait par l'adoption des plans d'action contre la violence entre partenaires et du plan d'action statistiques. Ce sera également le cas pour la mise en œuvre du mainstreaming de genre au cours des années à venir. Le pouvoir fédéral s'est doté d'une structure spécifique, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, lequel doit constituer la pierre angulaire de toute l'action présente et future . C'est dans cette optique que la loi du 16 décembre 2002 lui a attribué ses missions.

Un travail intense de réflexion a été mené depuis deux ans tant au niveau de la mise en place effective de l'institut (personnel et structures) que de la détermination des conditions nécessaires au bon accomplissement de ses missions, tout particulièrement de la mission juridique et de la mise en œuvre du mainstreaming de genre dans l'ensemble des politiques du secteur public fédéral. Pour ces deux missions un important travail d'analyse des législations existantes a été nécessaire. Pour la mission juridique il s'agissait de préciser la portée possible de l'action de l'Institut dans le respect des lois et des compétences respectives des différents pouvoirs. Pour la mise en œuvre du mainstreaming de genre la réflexion a pris en considération les leçons tirées des exercices successifs de rapport de la mise en œuvre de la plate-forme de Pékin et des diverses actions de soutien au processus menés depuis cinq ans. Cette réflexion a permis de déterminer les conditions nécessaires pour assurer cette mise en œuvre du mainstreaming de genre et un avant projet de loi a donc été rédigé afin de mettre en place le cadre nécessaire à cette intégration du processus dans les politiques, à sa coordination et à son suivi. Ce projet permet à l'Etat fédéral, d'intégrer à terme la dimension de genre dans l'ensemble de ses politiques et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes d'accompagner le processus .

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

Monsieur Armand DE DECKER

Introduction

La loi du 25 mai 1999, relative à la Coopération internationale a donné force légale au principe d'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. Une note stratégique à ce propos a été transmise en 2002 par le Gouvernement fédéral au Parlement fédéral, note qui était accompagnée d'un plan d'action pour sa mise en œuvre.

Le caractère prioritaire du genre comme thème transversal de la Coopération au Développement a été réaffirmé par le Ministre de la Coopération au Développement dans ses notes de politique générale présentées au Parlement fédéral en 2004 et 2005.

Les objectifs de la stratégie de 2002 visant à soutenir les efforts déployés par nos pays et organisations partenaires en vue de l'établissement de l'égalité des droits et des chances des hommes et des femmes s'expriment à travers tous les canaux de la coopération. Il s'agit d'intégrer la dimension du genre dans toutes les politiques, projets et programmes de façon transversale et longitudinale, c'est-à-dire indépendamment du secteur de coopération et pendant toutes les étapes du cycle du projet. Il s'agit donc d'une approche progressive et à long terme, qui est complétée par la mise en œuvre « d'actions positives » visant à renforcer le pouvoir et les capacités des femmes.

Dans les pages qui suivent, quelques exemples de notre action seront évoqués, cherchant à démontrer la complémentarité et le renforcement mutuel d'actions positives et de programmes structurels à long terme et mettant l'accent sur les trois domaines prioritaires de notre coopération dans le domaine de l'égalité des genres : l'élimination des disparités de genre dans l'éducation de base, la santé et les droits sexuels et reproductifs, y compris la lutte contre le VIH/SIDA, la mise en oeuvre de la Résolution 1325 (2000) du Conseil de Sécurité, Femme Paix et Sécurité, plus particulièrement dans ses aspects relatifs à la lutte contre les violences sexuelles.
Toutes ces politiques s'inscrivent dans la volonté de notre pays de réaliser les Objectifs de Développement du Millénaire. L'importance de ces objectifs pour éradiquer la pauvreté a encore une fois été réaffirmée à New York en septembre 2005 lors du Sommet du Millénaire +5 et lors de la Session spéciale de l'Assemblée générale des Nations Unies consacrée en mars 2005 au 10e anniversaire de la Déclaration et de la plate forme de Pékin. Lors du Sommet des Nations Unies de septembre, la Belgique a réaffirmé sa conviction que les Objectifs de Développement du Millénaire ne peuvent être atteints sans l'application intégrale du Programme d'Action du Caire et de la Plateforme d'action de Pékin.

Certes, nous savons que ces Objectifs du Millénaire comme la Déclaration de Pékin résultent d'un consensus minimum, mais la réalité internationale est telle que leur affirmation et surtout leur réalisation sont et seront déjà de grands progrès. Pour sa part le Gouvernement entend poursuivre sa politique d'accroissement des moyens mis à la disposition de la Coopération au développement, afin d'atteindre en 2010 un niveau de 0,7% du Revenu National Brut. Le Gouvernement comme le Parlement fédéral sont déterminés à tout mettre en œuvre pour atteindre notre objectif en 2010.

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 A3 Ouvrir l'accès à l'épargne et aux mécanismes et institutions de crédit

Coopération gouvernementale

Au **Vietnam,** l'Union des Femmes Vietnamiennes, créée en 1930, est une organisation sociale qui représente les femmes de toute classe sociale, mais en particulier les femmes âgées de 30 à 50 ans vivant dans les zones rurales. Elle est composée de plus de 10 millions de membres et compte des représentations dans toutes les provinces, districts, communes et hameaux du pays. Son rôle dans l'accès au crédit par les femmes est crucial.

La coopération belge soutient l'Union des Femmes depuis fin 1997. A travers le renforcement des capacités institutionnelles et des capacités de gestion des programmes de micro-finance, les différentes interventions de la coopération belge visent l'amélioration de la qualité de vie des plus démunis, en particulier dans les zones rurales. Elles ont engendré de nombreux résultats positifs: plus de 60.000 femmes ont reçu un crédit leur permettant d'améliorer leurs conditions de vie au quotidien et les membres de l'Union des Femmes ont pu bénéficier de nombreuses formations.

La troisième phase du projet, qui débutera en 2006, est actuellement en préparation. Cette dernière phase a pour but d'assurer à l'Union des Femmes Vietnamiennes une base légale, institutionnelle et financière solide pour la gestion des programmes de crédit et d'épargne.

Au **Niger**, la Coopération belge au Développement soutient depuis 2003 le projet « *Augmentation des revenus monétaires des femmes dans la région de Dosso*». Ce projet vise à promouvoir les activités génératrices de revenus en faveur des femmes, afin de renforcer leur position socio-économique. Cet objectif sera réalisé (i) en allégeant les tâches des femmes ; (ii) en leur assurant l'accès à des moyens financiers (micro-crédit) ; (iii) et surtout en assurant leur autonomisation ("empowerment") à travers leur organisation, leur formation, mais aussi la sensibilisation de leur entourage.

Un autre projet générateur de revenus au Niger, est le projet « *Appui à la sélection et à la promotion de la chèvre rousse de Maradi"*. 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. Depuis 2004, ce projet est co-financé par le Fonds belge de Survie.

Depuis le début de l'année 2002, le Gouvernement **algérien** soutient la réalisation d'un programme pilote de développement communautaire à Sidi Fredj, une commune rurale regroupant environ 8.000 habitants. La seule activité économique de Sidi Fredj est basée sur l'exploitation extensive et mécanisée du blé et l'élevage traditionnel de petits ruminants. Des activités secondaires, telles que la cueillette et le transport d'eau, permettent aux jeunes d'avoir quelques revenus complémentaires. Le tout est complété par des revenus en provenance de l'Etat, sous forme de transferts sociaux, pensions et autres. Les échanges avec l'extérieur sont faibles. Cette situation de repli sur soi maintient les femmes, en particulier, dans une situation de quasi-réclusion et les jeunes dans un désœuvrement presque total renforcé par leur très faible niveau de qualification et d'éducation. Malgré les actions entreprises par les pouvoirs publics visant à diversifier les revenus ou à sensibiliser les habitants, l'évolution de ce contexte est très lente.

Une intervention de la Coopération, qui est actuellement en préparation, vise à contribuer à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion dans cette région, avec une attention particulière pour la situation des femmes. Cette intervention aura plusieurs axes d'intervention, tels que: (i) l'amélioration du cadre de vie par une amélioration des infrastructures de base; (ii)l'organisation de la population pour une meilleure prise en charge et utilisation des biens et services publics; (iii) le soutien aux micro-entreprises et aux institutions de micro-finance.

La promotion du rôle de la femme dans le développement sera intégrée de manière transversale dans tous les axes d'intervention. Par exemple, les demandes pour l'amélioration des infrastructures de base seront traitées spécifiquement lorsque ces infrastructures concernent les femmes (notamment pour les questions liées aux services de maternité et de protection infantile). Des activités rémunératrices plus spécifiquement orientées vers les femmes seront développées.

Coopération non gouvernementale

La coopération indirecte soutient différentes a.s.b.l., e.a. :

- le centre interculturel féminin (Intercultureel Vrouwencentrum) à Anvers (YWCA-Antwerpen) oeuvre, en collaboration avec des organisations partenaires au Burundi et au Rwanda, au renforcement socio-économique des groupes de base de femmes actives dans l'agriculture ou dans une petite entreprise. Du point de vue de l'autonomisation, on s'attache à renforcer la rentabilité de leurs activités professionnelles, par l'appui aux échanges et à la coopération, les formations, des mécanismes d'épargne et de crédit adéquats, la sensibilisation des femmes et de leur entourage aux questions de genre.
- L'ONG ACORD poursuit au Cameroun une action de micro-crédits à l'intention des femmes dans les domaines de la promotion de l'artisanat, de l'agriculture et du commerce.
- L'ONG SOS Faim soutient via ses partenaires en Afrique sub-saharienne et en Amérique latine de nombreuses initiatives en zone rurale dans le domaine de la micro-finance, en y intégrant la dimension du genre.

- l'ONG AQUADEV appuie via ses partenaires au Sénégal, au Burkina Faso et au Niger des organisations de micro-finance dont certaines sont purement féminines;
- l'ONG ACTEC appuie les « Bancos Communales » au Guatemala, plus particulièrement en faveur des femmes.

Coopération multilatérale

Via le programme d'UNIFEM « *Strengthening economic governance : Applied gender analysis to government budgets* », les initiatives de « *gender budgeting* » ont été prônées dans de nombreux pays d'Afrique, d'Asie, du monde arabe et d'Amérique latine.
Unifem a travaillé dans une première phase dans une vingtaine de pays et à divers niveaux (national, sectoriel et local), ainsi qu'avec divers partenaires (associations féminines, milieux universitaires et gouvernements). L'action s'articule principalement autour de la sensibilisation et des activités « de plaidoyer ».

La Belgique soutient, pour la période budgétaire 2004-2007, la seconde phase de ce projet pour un montant de 620.000 € par an. Cette deuxième phase tient compte des leçons des projets pilotes qui ont été réalisés au cours de la première phase; elle se concentre sur un petit nombre de pays partenaires (**Mozambique, Sénégal, Equateur et Maroc**); dans ces pays, les partenariats seront renforcés avec les Ministères (par exemple, le Ministère des Finances, le Ministère de l'égalité des chances) et les banques multilatérales de développement; les secteurs visant directement la réduction de la pauvreté et en ligne directe avec les ODM seront ciblés de façon sélective ; un accent sera mis sur les mécanismes de suivi (« tracking mechanism») du budget national.

Fonds belge de Survie

En 2003, le Fonds belge de Survie a approuvé la poursuite de l'aide au « *Kenya Women Finance Trust* » (KFWT) au **Kenya**. Le KWFT est une institution de micro-financement qui est présente dans une grande partie du pays et s'adresse aux femmes issues d'un milieu rural. Le KFWT avait fin 2001 une clientèle de 35.000 personnes. Le nouveau programme devrait permettre d'atteindre en 2006 un public de 60.000 clients féminins, principalement des femmes à faibles revenus en milieu rural.

Femmes et Enseignement (B)

Objectifs stratégiques B :

1. Assurer un accès égal à l'éducation
2. Eliminer l'analphabétisme féminin
3. Améliorer l'accès à la formation professionnelle, à l'enseignement scientifique et technique et à l'éducation permanente
4. Mettre au point des systèmes d'enseignement et de formation non discriminatoires
5. Allouer des ressources adéquates aux réformes du système éducationnel et suivre leur application
6. Promouvoir un processus d'éducation et de formation permanentes à l'intention des filles et des femmes

Coopération Gouvernementale

La coopération belge au développement a commencé en juin 2004, de fournir des manuels scolaires (français et mathématiques) en République Démocratique du Congo (RDC), destinés à 1.350.000 élèves de cinquième et sixième années. Des manuels pédagogiques ad hoc destinés aux professeurs ont également été livrés. 517 tonnes de livres ont été transportés de Kinshasa vers 128 points de distribution dans tout le pays. La distribution de livres constitue la deuxième phase d'un accord de coopération que la Belgique et la République Démocratique du Congo ont signé le 6 octobre 2003. Cette convention spécifique a porté sur l'acquisition de livres, édités par Afrique-Éditions, imprimés en Europe et acheminés en juin 2004 d'Anvers vers Kinshasa. L'objectif de cette opération d'envergure est d'améliorer la qualité de l'enseignement primaire pour les garçons et les filles. La faiblesse du taux de scolarisation est alarmante. Selon l'Unicef, une bonne moitié (51%) des enfants entre 6 et 11 ans ne vont pas à l'école. Depuis des années, un grand nombre d'écoles sont dépourvues de manuels, pourtant indispensables. Dans ce contexte, la fourniture de nouveaux manuels signifie donc un nouvel espoir pour quantité de familles.

Coopération non Gouvernementale

L'objectif poursuivi dans le cadre des programmes de formation financés via le **Vlaamse Interuniversitaire Raad (VL.I.R.),** le **Conseil Interuniversitaire de la Communauté française de Belgique (C.I.U.F.)** et l'**Institut de Médecine Tropicale (IMT)** est une répartition équilibrée entre étudiantes boursières et étudiants *boursiers.* A qualifications égales, la priorité est donnée aux candidates : on peut donc parler de discrimination positive.

Lors de deux études récentes sur la faisabilité de projets de formation technique et professionnelle au Burundi et en République Démocratique du Congo (RDC), l'accent a été mis sur la nécessité de créer des filières techniques et professionnelles adaptées aux jeunes-filles. En outre, dans ce même domaine, la coopération indirecte appuie l'ONG **ACTEC** dans plusieurs projets de formation professionnelle au Cameroun, au Kenya, au Nigeria, au Guatemala, en Colombie et au Salvador.

En RDC l'ONG **Frères des Hommes** promeut un projet de promotion de l'entreprenariat féminin.

Le Fonds Belge de survie

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. 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.

Autres initiatives: l'Initiative de Financement accéléré (Fast Track Initiative)

La Belgique participe à l'Initiative de Financement accéléré (Fast Track Initiative – FTI), élaborée aux fins de promouvoir l'Objectif du Millénaire "l'éducation primaire gratuite pour tous, filles et garçons". La FTI met un accent particulier sur la scolarisation des filles, entre autres par l'introduction d'indicateurs sexo-spécifiques dans le plan d'évaluation des programmes éducatifs. Cette initiative aide les pays en développement à améliorer leurs programmes éducatifs pour les enfants. En ce qui concerne ses interventions bilatérales, la Belgique soutient déjà le Niger, la Tanzanie et le Vietnam. Au niveau multilatéral, la Belgique soutient le fonds Catalytique de la FTI qui vise à assurer des financements de l'éducation primaire aux pays orphelins de bailleurs bilatéraux. Une contribution annuelle de 1 million d'euros est prévue pour la période 2004-2007.

Femmes et Santé (C)

Objectifs stratégiques C :

1. 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
2. Renforcer les programmes de prévention propres à améliorer la santé des femmes
3. 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
4. Promouvoir la recherche et diffuser des informations sur la santé des femmes
5. Augmenter les ressources consacrées à la santé des femmes et suivre et évaluer la situation dans ce domaine

L'un des trois domaines prioritaires de la politique menée par la coopération belge en matière d'égalité entre les femmes et les hommes concerne les droits reproductifs et sexuels des femmes, y compris la lutte contre le VIH/Sida.

Dans la deuxième moitié des années 90, les dépenses de la coopération belge dans le domaine de la santé reproductive et sexuelle ont connu une forte augmentation et depuis 2000, elles se sont stabilisées à un niveau d'environ € 17,5 millions par an.

En 2004, on a une nouvelle fois enregistré une forte augmentation des dépenses, qui se sont élevées à 30,5 millions d'euros. Cette augmentation est principalement due au programme conjoint du FNUAP, de l'UNICEF et de l'OHCHR: « *La prévention et la réponse aux violences sexuelles faites aux femmes, aux jeunes et aux enfants en République démocratique du Congo* ». Ce programme est décrit ci-après.

1. Santé et droits reproductifs et sexuels

Coopération gouvernementale

Pendant la période 2004-2005, la coopération belge a exécuté dans le cadre de la coopération bilatérale directe une cinquantaine de projets ou de programmes de santé. Parmi ceux-ci, une vingtaine (près de 1 sur 2) avaient pour but l'amélioration des soins de santé primaires à travers un appui aux districts sanitaires **au Burundi, au Rwanda, au Mali, au Niger, en République Démocratique du Congo, au Bénin**, etc.

La plupart de ces appuis aux districts sanitaires contiennent des volets spécifiques concernant la lutte contre le VIH/SIDA et la santé reproductive, en prenant particulièrement en compte les groupes vulnérables tels que les femmes et les adolescent(e)s. Ils participent à la lutte contre la mortalité maternelle et infantile, encore bien trop élevée dans la plupart de nos pays d'intervention.

Dans le cadre de la coopération bilatérale directe, un « *Projet de promotion des droits sexuels et reproductifs des adolescentes et des adolescents* » a été lancé en **Equateur**. Ce programme s'articule autour de trois thèmes : (i) la promotion et la défense des droits des adolescent(e)s, l'accent étant mis sur leurs droits reproductifs et sexuels; (ii) l'intégration de la dimension de genre; (iii) l'encouragement des jeunes, via l'aide aux groupements et organisations de jeunes, à participer activement à des sessions d'information en matière de santé et de droits reproductifs et sexuels.
Ce projet est mis en oeuvre dans onze villes différentes d'Equateur, et vise à renforcer et à développer les réseaux entre les autorités, la société civile et les communautés locales.

Coopération non gouvernementale

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 développement**[6] et le **Centre International pour la Santé reproductive (International Centre for Reproductive Health – ICRH)** de l'Université de Gand.
Le Centre aborde la thématique de façon multidisciplinaire, en portant une attention particulière aux droits humains, et en mettant l'accent sur les facteurs politiques, juridiques, sociaux et culturels.
En 2002, 2003 et 2004, le Centre a réalisé une étude sur « *les droits sexuels et reproductifs des enfants et adolescent(e)s (de 10 à 18 ans) en situation de conflits* ».
En 2004 et 2005, une étude a été consacrée à "*la santé sexuelle et reproductive et la*

[6] 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 du Centre flamand de services et d'expertise concernant la santé sexuelle et le VIH (Sensoa). Elle regroupe des experts en matière de population et de santé reproductive issus des milieux universitaires, des organisations internationales et des ONG de développement ainsi que des observateurs issus de l'administration. Elle assure le suivi du Programme d'Action du Caire (1994) et concentre ses activités sur les droits en matière de sexualité et de santé reproductive, l'autonomisation des femmes (« empowerment »), le vieillissement et la migration. Elle organise des séminaires annuels axés sur les thèmes abordés par la Commission Population et Développement des Nations Unies aux fins de contribuer à la position belge présentée au sein de cette Commission.

lutte contre la pauvreté des femmes selon une perspective de genre".
Par ailleurs, un certain nombre de projets en matière de santé sexuelle et reproductive sont financés via le **VL.I.R**. En 2004 et 2005, des projets ont été mis en oeuvre au Burkina Faso : "*Support nutritionnel pendant la grossesse pour améliorer la santé materno-infantile dans le district de Houndé*", au Nicaragua : "*Integration of cervical neoplasia in the curriculum of gynaecologists in Nicaragua*" et au Mozambique : "*La méthode du partenariat pour le dépistage et le traitement des maladies sexuellement transmissibles*". Ces projets sont mis en oeuvre avec la collaboration de l'Université de Gand, les deux derniers plus spécifiquement avec le ICRH.
Dans cette même orientation, se place le programme co-financé par la coopération indirecte de **l'ONG Médecins du Monde** « *Développement d'interventions destinées à réduire la mortalité et la morbidité liée à la maternité* » et celui de l'ONG **FCD-Solidarité Socialiste** pour son action «*Droits sociaux : Appui aux processus d'organisation populaire pour l'accès à la santé au Burkina Faso et Sénégal, en Colombie, au Nicaragua et en Bolivie, en Palestine*».

Coopération multilatérale

Bien que la guerre en RDC soit officiellement terminée depuis plusieurs années déjà, la violence sexuelle à l'égard des femmes demeure un grave problème. La Coopération belge au développement soutient, via des contributions ciblées, le programme conjoint du **FNUAP**, de l'**UNICEF** et de l'**OHCHR**: « *La prévention et la réponse aux violences sexuelles faites aux femmes, aux jeunes et aux enfants en* ***République démocratique du Congo*** ». La contribution belge s'élève à 7.820.000 euros pour la période 2004 – 2007. Ce programme innovateur est mis en oeuvre avec la participation d'ONG locales.

Le programme se compose de cinq volets, à savoir: la collecte de données, des activités de plaidoyer et de sensibilisation; un volet médical et un volet psychosocial pour les victimes; un volet judiciaire (contre l'impunité) et un volet social (réinsertion).

Les activités se concentrent simultanément sur les 4 premiers volets. Divers modules de formation pour les prestataires du volet psychosocial, du volet médico-sanitaire et du volet plaidoyer ont été finalisés en atelier, ainsi que les protocoles de prise en charge. Des activités de sensibilisation importantes ont commencé en juillet 2005. Deux projets de texte de loi ont été rédigés pour le volet judiciaire. Les structures sanitaires ont commencé à recevoir les médicaments essentiels. Finalement une base de données, visant à récolter l'information, est en voie d'élaboration.

Le 8 décembre 2005, le parlement fédéral a approuvé une Résolution sur la violence sexuelle en RDC afin d'encourager les efforts dans ce domaine.

Durant la période 2000-2004, la coopération belge a soutenu via le **FNUAP** le programme « *Support for Reproductive Health and Gender Needs for Displaced Populations with special attention to Adolescents and gender* ». Ce projet est axé sur la problématique des soins de santé reproductive pour les déplacés (tant les réfugiés dans les camps que les personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays), avec une attention particulière pour les jeunes dans les situations de crise.

Le Fonds Belge de Survie

En Ethiopie, en RDC, au Sénégal et au Niger, les programmes du Fonds Belge de Survie avec **l'UNICEF**, visant à l'amélioration de la sécurité alimentaire des familles, favorisent l'accès des femmes aux centres de santé. Au Sénégal, des fora, causeries, séances de plaidoyer sont animés par des relais polyvalents chargés de promouvoir les services sociaux. Au Sénégal et au Niger, des équipes de santé itinérantes (stratégies avancées et mobiles) parcourent la région pour offrir aux femmes qui sont trop éloignées des centres de santé, des consultations prénatales, des soins de santé, des conseils d'hygiène et nutritionnels; des moustiquaires imprégnées. Dans les régions ciblées par les programmes, on constate une augmentation du taux de consultations prénatales.

2. La lutte contre le VIH/SIDA

Les femmes et le Sida était le thème choisi par le Ministre de la Coopération au développement pour célébrer la journée mondiale des femmes de 2004, en collaboration avec le FNUAP.

En 2004, la DGCD, en collaboration avec la Coopération Technique belge (CTB), la Cellule stratégique du Ministre de la Coopération au développement, les entités fédérées, les ONG, les universités et le secteur privé, a rédigé un projet de "note politique sida". La note souligne la corrélation entre sida et problématique de genre.

Coopération Gouvernementale

Du fait que le sida constitue un frein au développement durable, tous les projets et programmes de coopération doivent – outre le genre et l'environnement – intégrer une composante sida. En ce qui concerne la coopération gouvernementale, la plupart des interventions dans le domaine de la santé intègrent déjà cette composante, avec pour corollaire un nombre limité de projets axés spécifiquement sur la problématique du sida.

Pendant la période 2004-2005, la coopération belge a financé dans le cadre de la coopération gouvernementale une cinquantaine de projets ou de programmes de santé. Sept projets (soit plus de 1 projet sur 7) avaient pour principal objectif la lutte contre le VIH/SIDA. **L'Afrique du Sud, le Burkina Faso, le Maroc, la Tanzanie, la République Démocratique du Congo et le Sénégal** en étaient les bénéficiaires. A l'heure actuelle, le principal bénéficiaire de l'aide bilatérale est l'**Afrique du Sud**.

xn projet « *d'appui au Programme de lutte contre le SIDA* » (PNLS) en RDC, dont la convention spécifique a été signée le 16 juillet 2003, a comme objectif spécifique l'amélioration du contrôle de l'infection par le VIH/SIDA dans les **provinces de l'Equateur, du Bas-Congo** ainsi qu'à **Lubumbashi**. Le budget de ce projet s'élève à 5.750.000 €.

Cette prestation de coopération appuiera les Bureaux provinciaux de Coordination (BPC) de la lutte contre le VIH dans les provinces précitées selon les axes stratégiques de lutte définis par le PNLS, sensibilisation pour un changement de comportement, sécurité transfusionnelle, prise en charge des infections sexuellement transmissibles (IST) et des Infections Opportunistes (IO), prise en charge des patients, prévention de la transmission verticale mères-enfants et création de Centres de Dépistage et d'Ecoute Volontaires (CDV).

Coopération Non Gouvernmentale

La coopération belge finance les activités de **l'Institut de Médecine tropicale d'Anvers** (**IMT**) en matière de VIH/SIDA dans le cadre de son programme quinquennal (2003-2007). En 2004 et 2005, la contribution totale à l'IMT s'est élevée à 8,3 millions d'euros. 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 plusieurs volets : recherche clinique sur les traitements antirétroviraux, suivi clinico-biologique des parents atteints du Sida ; prévention de la transmission mère-enfant ; étude de l'incidence du Sida sur les systèmes de santé.

La coopération belge soutient les actions de plusieurs 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. Citons à titre d'exemple, l'ONG **Agence de Coopération au Développement attachée à l'université de Liège (ACDLG)** qui a inscrit à son programme en RDC un projet de prévention de la transmission du SIDA de la mère à l'enfant.

Le Fonds Belge de Survie

Le Fonds belge de Survie soutient des activités de sensibilisation au VIH/Sida dans le cadre de ses programmes avec **l'UNICEF**. Des activités de sensibilisation sont déployées au niveau des centres de santé, qui assurent le suivi des femmes enceintes et des enfants de 0 à 5 ans, ainsi qu'au sein des communautés par le biais de différents comités. Au Katanga, les femmes séropositives ciblées par le programme sont prises en charge pendant et après leur grossesse. Des médicaments anti-rétroviraux ainsi que des conseils pour l'alimentation du jeune enfant leur sont fournis.

Depuis 2003, le Fonds Belge de Survie, à travers ses programmes avec la **Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)** en Zambie : « *Luapula Food security, nutrition action and communication project* » et au Mozambique « *Protecting and improving household food security and nutrition in HIV/AIDS affected areas in Manica and Sofala province* », soutient les grands-mères, les femmes et les jeunes filles qui soignent des membres de leur famille, atteints par le sida ou par d'autres maladies. Il s'agit d'un appui nutritionnel, d'éducation à la santé et de développement d'activités génératrices de revenus. Diverses études ont en effet démontré l'importance d'une bonne alimentation sur le ralentissement de la propagation du sida comme des autres maladies. Les femmes enceintes et les enfants en bas-âge sont également ciblés par les programmes.

Coopération Multilaterale

Au niveau multilatéral, la Belgique soutient les programmes d'**ONUSIDA**, DU **FNUAP**, de **l'UNICEF** et du **GFATM**.

Via le **Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP)**, la Belgique a soutenu, de 2001 à fin 2004, le programme triennal "*Adolescent Sexual and Reproductive Health Promotion and HIV Prevention Programme in SubSaharan Africa*", pour un montant total de 2.974.722 euros. Ce projet, qui comporte également une dimension de genre, visait à améliorer la santé sexuelle et reproductive de jeunes au Mali, en Côte d'Ivoire et au Niger. L'aspect sensibilisation a fait l'objet d'une attention particulière.

Violence à l'égard des femmes (D)

Objectifs stratégiques D :

1. Prendre des mesures concertées afin de prévenir et d'éliminer la violence à l'égard des femmes
2. Etudier les causes et conséquences de la violence à l'égard des femmes et l'efficacité des mesures de prévention
3. Eliminer la traite des femmes et aider les victimes de violences liées à la prostitution et à la traite des femmes

Coopération Gouvernementale

Le « *Programme National contre la Violence Familiale et Sexuelle* », au **Pérou**, a pour mission de concevoir et d'exécuter des politiques en matière de soins, de prévention et de réinsertion des personnes victimes de violence familiale et sexuelle dans une perspective d'égalité des chances et de respect des droits humains.

Le programme innove en matière de traitement de la violence familiale et sexuelle, dans la mesure où les victimes de la violence, accueillies par le programme, sont encouragées à participer à des petits projets pilotes générateurs de revenus ou d'insertion au travail, afin de pouvoir sortir de leur situation de victime et d'obtenir leur autonomie.

Afin d'atteindre les régions les plus retirées, le programme travaille sur la décentralisation du système de soins en développant des centres d'urgence pour les femmes, et des Defensorias dans les écoles et les centres de village.

La coopération bilatérale belge soutient ce programme en appuyant la conception et l'installation de 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. Parmi les principales activités figurent :
la formation et le renforcement du réseau d'acteurs impliqués dans la lutte contre la violence familiale et sexuelle; le recours à des institutions locales pour la formation et la prévention de la violence familiale et sexuelle; la sensibilisation des fonctionnaires de diverses institutions et des autorités des Districts impliquées dans l'exécution du

Programme; la promotion d'activités génératrices de revenus pour les victimes de la violence familiale.

Coopération Non Gouvernementale

La coopération non gouvernementale appuie l'ONG OXFAM Solidarité pour ses projets de lutte contre la violence à l'encontre des femmes au Mozambique, et au Salvador et au Nicaragua.

Coopération Multilatérale

Enfin, le programme conjoint du FNUAP, de l'UNICEF et de l'OHCHR: « *La prévention et la réponse aux violences sexuelles faites aux femmes, aux jeunes et aux enfants en République Démocratique du Congo* », cité dans le cadre des objectifs stratégiques C, mérite également d'être cité dans le cadre des objectifs stratégiques D.

Femmes et Conflits armés (E)

Objectifs stratégiques E :

1. 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
2. Promouvoir des formes non violentes de règlement des conflits et réduire les violations des droits fondamentaux dans les situations de conflit
3. Promouvoir la contribution des femmes au développement d'une culture valorisant la paix
4. 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
5. Prêter assistance aux femmes des colonies et des territoires non autonomes

La **Résolution 1325 (2000)** du Conseil de Sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité s'inscrit tout à fait dans le cadre d'un des trois terrains d'action prioritaires de la coopération belge au développement, à savoir la participation des femmes dans la construction de la paix et de la sécurité, y compris la lutte contre les violences sexuelles.

Le 27 octobre 2005, au Conseil de Sécurité, durant une session spéciale consacrée à la mise en oeuvre de la Résolution 1325, la Présidence britannique, au nom de l'Union européenne, a mis particulièrement l'accent sur les divers domaines d'action (prévention des conflits, instauration de la paix, actions humanitaires) pour lesquels une référence explicite au rôle des femmes devrait être prévue.

L'Union européenne a par ailleurs attiré l'attention sur la nécessité de prévoir des directives et des procédures disciplinaires strictes pour toutes les catégories de personnel des Nations Unies ainsi que pour les membres de leurs familles qui les accompagnent, afin de prévenir les abus sexuels et l'exploitation sexuelle. Le département des Opérations de paix du Secrétariat général des Nations Unies a pris un engagement en ce sens.

La Résolution 1325 invite tous les Etats membres des Nations Unies à élaborer un plan d'action stratégique en vue de promouvoir la participation des femmes à la prévention des conflits et à la construction de la paix. L'importance de ce plan d'action a été rappelée dans la Résolution approuvée le 1er février 2005 par le Sénat de Belgique. . Le gouvernement n'a pas encore rédigé ce plan d'action, dont l'importance et la pertinence ont été rappelées par la Résolution du Sénat du 17 février 2005. Dès que le groupe de travail interdépartemental sera constitué à cet effet, mon administration ne manquera pas d'y participer.

Coopération gouvernementale

En ce qui concerne le programme DDR en RD du Congo, qui vise le désarmement (Disarmament), la démobilisation (Demobilisation) et la réinsertion (Reintegration) des ex-combattants, on tient compte du fait que femmes et hommes vivent un conflit de manière différente et qu'à l'issue de celui-ci, ils sont confrontés à des besoins différents. Les hommes peuvent avoir été plus activement impliqués dans les combats, les femmes et les filles ayant plus fréquemment été servantes ou prostituées. Par conséquent, une attention particulière est accordée aux femmes et aux jeunes mères. La place particulière accordée aux enfants en tant que groupe cible est décrite de manière détaillée dans le cadre des objectifs stratégiques L.

Coopération Non gouvernementale

Au Rwanda, la coopération belge a financé en 2002 et en 2003 le projet *« Programme de soutien au monde associatif dans la prise en charge des femmes traumatisées »* de **Médecins sans Frontières**. Cette activité s'est poursuivie après 2003, via le financement de la plate-forme d'associations rwandaises «**TRAIT d'UNION** », pour le 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 la prise en charge psychologique, médicale, sociale et économique des membres des associations, femmes, enfants et jeunes orphelins, tous victimes de violences et d'autres traumatismes durant le génocide et l'après-génocide. Cette approche holistique et communautaire a révélé une croissance des besoins en soutien psychologique, notamment dans le contexte du début des procès devant les tribunaux Gacaca et de la libération de quelque 23.000 prisonniers en janvier 2003, mais aussi d'une recrudescence des violences liées à la transgression des valeurs morales au Rwanda.

La coopération belge soutient le projet « *Appui à l'accompagnement des femmes traumatisées »* au **Sud-Kivu**, du Centre Olame. Ce programme, démarré en janvier 2004, vise la réhabilitation et la réinsertion des femmes victimes de violences sexuelles et le renforcement des capacités du Centre. Ceci pour un montant de 155.648 € sur 2 ans.

Coopération Multilatérale

En janvier 2002, lors de la Conférence de Tokyo sur la reconstruction de l'Afghanistan, la Belgique s'est engagée à participer à l'amélioration des conditions de vie des femmes afghanes, afin qu'elles puissent contribuer à la réconciliation

nationale, à une paix durable et à la reconstruction de leur pays. Dans ce contexte, la coopération belge octorie chaque année 5 millions d'euros via le **PNUD** et l'**UNIFEM** durant la période 2004-2006.

Depuis 2002, la coopération belge soutient en Afghanistan le renforcement des capacités du Ministère de la Condition féminine, via une contribution financière au Fonds de développement des Nations Unies pour la Femme. L'**UNIFEM** aide les autorités nationales au niveau de la décentralisation des programmes de développement pour les femmes via la création de centres de développement communautaire (Women's Development Centers). Ces centres sont des lieux où les femmes se rencontrent et se réunissent. Ils offrent des services variés (juridiques, de santé, une aide psychosociale, une formation, de l'alphabétisation), fournissent des informations relatives aux droits des femmes, aident au développement d'activités génératrices de revenus et à la création de réseaux.

En juin 2004, il a été décidé d'approuver la deuxième phase de ce projet, intitulé "Support to the Ministry of Women's Affairs and to independent Women's Centres in Afghanistan", pour un montant de € 500.000 par an.

Enfin, le programme conjoint du **FNUAP**, de l'**UNICEF** et de l'**OHCHR**: « *La prévention et la réponse aux violences sexuelles faites aux femmes, aux jeunes et aux enfants en République Démocratique du Congo* », cité dans le cadre des objectifs stratégiques C, mérite également d'être cité dans le cadre des objectifs stratégiques E.

Autres Activités: La Commission Femmes et Développement

En septembre 2004, la Commission Femmes et Développement (CFD) a organisé, avec l'aide de la coopération belge au développement, la Conférence "Femmes, Guerre et Paix". Si le principal objectif de la conférence était mettre en évidence l'importance de la Résolution 1325 – et les possibilités offertes par celle-ci – en tant qu'instrument politique pour la consolidation de la paix, l'égalité entre les femmes et les hommes et le développement durable, elle s'est également focalisée sur les obstacles pratiques à sa mise en oeuvre sur le terrain ainsi que sur quelques "bonnes pratiques".[7]

Femmes et Economie (F)

Objectifs stratégiques 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
2. Faciliter l'égalité d'accès des femmes aux ressources, à l'emploi, aux marchés et aux échanges commerciaux
3. 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

[7] Les publications de la CFD sont imprimées et distribuées en plusieurs langues. On peut également les consulter sur www.dgcd.be

4. Renforcer la capacité économique et les réseaux commerciaux des femmes
5. Eliminer la ségrégation professionnelle et toutes les formes de discrimination dans l'emploi

Coopération non gouvernementale

La coopération indirecte soutient différentes ONG, e.a. :

L'ONG FCD-Solidarité Socialiste dans son action pour la « *Souveraineté alimentaire* »: Appui à l'action des organisations paysannes impliquant directement et indirectement des groupements de femmes au Burkina Faso, en Guinée Bissau, en RDC, au Sénégal, en Palestine, en Colombie et au Brésil et Nicaragua.

L'ONG CHAKA dans diverses actions de soutien aux activités économiques des femmes : son appui aux partenaires latino-américains par le biais d'une coordination régionale au Pérou travaillant avec divers groupes cibles (les mères de famille des quartiers populaires urbains), notamment au Vénézuela ; le « *Renforcement et développement de la coopérative artisanale Kiaka* » à Kanama au Rwanda s'adressant notamment aux femmes ; l' « *Organisation et formation paysanne pour l'utilisation et la production de plantes médicinales* » au Vénézuela: impliquant plus particulièrement les mères dans les quartiers populaires urbains.

L'ONG Espace Point Départ (ESPOD) est une association marocaine pour la promotion de l'entreprise féminine. Fondée en 1991, pour appuyer et accompagner les initiatives des femmes dans la création et le développement de leur projet, l'Association aide à la création d'unités de production (coopératives en milieux ruraux et périurbains).
Son objectif est donc de générer de l'emploi et des revenus pour les femmes des milieux défavorisés et ainsi, de promouvoir l'économie solidaire et la lutte contre la pauvreté.

L'ONG Solidarité Mondiale, qui a décidé de retenir, pour son programme en 2003 - 2007 un nombre limité d'organisations nationales, sur les trois continents capables d'initier des actions concrètes en lien avec des groupes cibles marginalisés: chômeurs, migrants, femmes. L'ONG veille à la promotion de la participation des femmes et à l'intégration de l'approche genre dans les activités syndicales.
Cet objectif se réalise grâce à la mise sur pied d'un cadre de concertation des femmes syndiquées (commission nationale de femmes). Les femmes aussi bien que les hommes occupent des postes de responsabilité dans les organisations et y accèdent tous par voie électorale.
Certaines organisations nationales mettent un accent particulier sur la formation et en 2004, plus d'une centaine de femmes ont été formées sur le leadership syndical en Afrique. L'objectif visé est d'outiller les femmes pour mieux s'impliquer dans les instances de décision.

Le Fonds Belge de Survie

Le Fonds Belge de Survie intervient, à travers ses programmes avec l'UNICEF, au Niger, au Sénégal et en Ethiopie, en matière d'activités génératrices de revenus : micro-crédit, maraîchage, petit élevage, activités para-vétérinaires, productions

artisanales, transformation des produits agricoles, conservation des aliments, vulgarisation de nouvelles technologies, etc ...
En RDC, au Katanga, un programme spécifique de promotion du statut économique des femmes pour la survie, le développement et la protection des enfants a démarré en 2004. Ce programme appuie des activités agricoles, piscicoles, d'élevage et favorise l'accès au micro-crédit des groupements féminins.

Le programme du Fonds Belge de Survie avec l'ONG AQUADEV au Rwanda « *Appui au secteur financier décentralisé - AFRAC* » favorise l'octroi de crédits aux femmes chefs de ménage.

Participation et prise de décisions (G)

Objectifs stratégiques G :

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. Renforcer les capacités de participation des femmes à la prise de décisions et à l'exercice de responsabilités

Coopération non gouvernementale

La coopération indirecte soutient différentes ONG, e.a. :
l'ONG FCD-Solidarité Socialiste dans plusieurs composantes de son programme telles : « *Action Démocratie* » pour le renforcement des processus démocratiques et la promotion des droits humains dont plusieurs sous-actions mobilisent des groupements de femmes au Cap Vert, en RDC, au Maroc, au Sénégal et en Palestine ; « *Fadoc* »: Fonds d'appui à la dynamisation des organisations communautaires de base dont notamment des groupements de femmes au Burkina Faso, en Guinée Bissau, au Cap Vert, au Nicaragua, en Palestine, au Mexique et en Colombie.

Le réseau **Forum des ONG du Nord du Maroc (F.O.NORD)** regroupe 6 ONG relais qui encadrent plus de 120 associations à l'échelle du Nord du Maroc, dans les provinces de Larache, Tétouan, Tanger, Chefchaouen, Al-Hoceima, Taza et Taounate. Son objectif est de contribuer à la création d'une force de lobbying susceptible d'assurer une participation plus accrue du mouvement féminin dans le processus décisionnel et de plaidoyer contre les lois discriminatoires vis-à-vis des femmes.

Coopération multilatérale

La coopération belge soutient le **Programme d'appui aux Parlements du PNUD**.
Dans une première phase, les objectifs de ce programme étaient le renforcement de la capacité des parlementaires dans leur fonction de représentativité de la population et le recensement des meilleures pratiques en matière d'appui aux parlements.
La coopération belge soutient une deuxième phase de ce programme (2004-2007) pour un montant de € 1,2 millions. Cette seconde phase est axée sur deux régions, l'Afrique du Nord (Maroc-Algérie dite « Arab States ») et l'Afrique de l'Ouest (Niger et Bénin).

Un aspect transversal du programme est l'attention donnée à la question du genre dans les différents débats et activités parlementaires visant à renforcer les droits socio-politiques des femmes.

L'Objectif du programme dans cette deuxième phase est la promotion et la sensibilisation de l'équité de genre et de la représentation parlementaire des femmes dans les pays concernés (en fonction du contexte socioculturel, les méthodes de sensibilisation peuvent varier). Un indicateur utilisé est celui du nombre de femmes parlementaires lors des différentes législatures.

le Fonds Belge de Survie

Dans tous ses programmes du le Fonds Belge de Survie, l'UNICEF renforce la participation des femmes et leur prise de décision par le biais d'activités d'alphabétisation (généralement fonctionnelle), des campagnes de sensibilisation, de la création de comités de gestion féminins (banque de céréales, puits, moulin, gestion des écoles), de formation des enseignants et du personnel de santé chargés de sensibiliser les femmes sur leurs droits à la santé, à l'éducation et à la prise de décision.
Au Sénégal par exemple, l'UNICEF effectue des plaidoyers auprès des autorités locales (chefferie traditionnelle ou autre) pour promouvoir la participation des femmes dans les instances décisionnelles. Des formations en approche droits et méthodologie participatives sont dispensées à des ONG locales et à la société civile. En règle générale, la participation des femmes reste insuffisante – surtout dans les milieux très traditionalistes – mais des progrès ont été réalisés notamment au sein des différents comités de gestion qui comprennent souvent autant de femmes que d'hommes.

<u>Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position de la femme (H)</u>

Objectif stratégique H1 ***:*** Créer et renforcer les mécanismes nationaux et autres organes gouvernementaux

Coopération gouvernementale

En 2005, la coopération belge a effectué une mission de pré-identification destinée à déterminer les possibilités d'intervention dans le domaine de la condition féminine, plus spécifiquement dans le cadre d'un projet d'appui institutionnel au **Ministère algérien de la Condition féminine**. L'objectif serait de renforcer le ministère dans l'exercice de sa mission, qui s'articule sur les axes suivants: (i) définir une politique nationale de la protection de la famille, de l'enfant et de la promotion de la femme; (ii) mettre en place des mécanismes de concertation et de coordination pour la mise en œuvre de la politique nationale en direction de la famille, de la femme et de l'enfant; (iii) renforcer et valoriser les activités et les potentialités des femmes, principalement aux plans économique et social; (iv) mettre en place et alimenter une banque de données pour la famille, la femme et l'enfant; (v)
mettre en place un plan de communication et d'information dans les domaines de la famille, de la femme et de l'enfant.
Cette intervention, qui s'effectuera en partenariat avec d'autres institutions algériennes et en synergie avec d'autres projets belges (entre autres un projet « santé » et un projet « lutte contre la pauvreté »), devra encore franchir différentes étapes avant de pouvoir démarrer.

Coopération multilatérale

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 des « *Women centers* » (centres de développement communautaire) dans les provinces, via une contribution au programme *« Support to the Ministry of Women's Affairs »* d'UNIFEM. Une description détaillée de ce programme figure sous l'objectif stratégique E.

Droits fondamentaux des femmes (I)

Objectifs stratégiques I :

1. 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
2. Garantir la non-discrimination et l'égalité devant la loi et dans la pratique
3. Permettre aux femmes de prendre connaissance de leurs droits

Coopération gouvernementale

Le projet « *Renforcement institutionnel de la Defensoría del Pueblo pour la promotion et défense des droits des citoyens* », au **Pérou**, a pour objectif la protection des droits humains fondamentaux et la lutte contre les violations des Droits de l'Homme, en promouvant l'équité entre hommes et femmes et une action efficiente et transparente de l'État, qui reconnaisse la diversité culturelle du pays.

L'intervention belge, initiée en 2001, contribue à cet objectif à travers un renforcement des capacités de la Defensoría del Pueblo (DDP). La DDP est un organisme public autonome, établi par la Constitution de 1993 et ayant démarré ses activités en 1996. Ses trois fonctions principales sont : (i) défendre les droits constitutionnels et fondamentaux de la personne et de la communauté ; (ii) superviser l'Etat dans l'accomplissement de ses devoirs ; (iii) superviser la fourniture de services publics à la population.

La DDP a adopté, depuis ses débuts, un fonctionnement décentralisé. L'intervention belge fournit un appui total ou partiel à 40 unités d'exécution décentralisées de la DDP leur permettant de remplir leur rôle et fournit un appui à la mise en œuvre des décisions stratégiques de la DDP et des thèmes prioritaires, dans le cadre du nouveau plan stratégique de la DDP.

Au **Maroc** (Ouarzazate) le projet «*Espace multidimensionnel pour les femmes*» est opérationnel depuis 2003. 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 l'information des femmes rurales, souvent analphabètes et éloignées des forums de décision. A long terme, il s'agit d'améliorer les conditions de vie de la population de la province, mais aussi de contribuer à améliorer l'image de la femme, tant dans les villes qu'à la campagne. Un espace de rencontre, appelé « Maison des femmes », a été créé. Cette maison offre un certain nombre de services de proximité, dont une assistance juridique pour les femmes victimes de discrimination ou de violence. La maison fonctionne en outre comme point de rencontre et centre de compétence en matière de genre, et offre aux femmes un espace d'échanges des expériences et d'expression.

Coopération non gouvernementale

La coopération indirecte soutient différentes ONG, e.a. :
L'ONG FOS est appuyée par la coopération non gouvernementale dans tout son programme en direction des syndicats et des mouvements de coopératives paysannes qui mettent l'accent sur la défense des droits sociaux et économiques des femmes.
Les projets décrits ci-dessous s'inscrivent 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.
Cette réforme représente une avancée historique en matière d'égalité des sexes. Elle consacre le principe de l'égalité des droits et des devoirs des deux conjoints et libère les femmes de la tutelle du mari ou du père. Elle leur garantit un divorce judiciaire (en place et lieu de la répudiation), le partage des biens acquis pendant le mariage, la garde de leurs enfants en cas de divorce et les protège contre la polygamie.

L'application quotidienne du code nécessite toutefois l'accompagnement des femmes, principalement dans les campagnes et les quartiers suburbains, afin de leur faire connaître leurs droits.

Le **Centre National de Développement et d'Alphabétisation (CNDA)** est une association marocaine, qui s'est donnée pour mission principale d'offrir des programmes d'alphabétisation et de formation en activités génératrices de revenus en vue de participer activement au développement socio-économique de la femme et de la jeune fille en milieu rural.
De 1998 à 2005, cette ASBL a pu, grâce à de nombreux partenariats locaux) et internationaux, développer des activités d'alphabétisation (plus de 48.000 bénéficiaires) et de formation en activités génératrices de revenus (24.500 bénéficiaires) dans 14 provinces du pays.

Les objectifs de ce projet qui est soutenu par la Coopération belge sont les suivants: (i) intégration de séances d'éducation juridique traitant des nouveautés du code de la famille dans le programme d'alphabétisation destiné aux femmes analphabètes de la région de Souss Massa Draa et Tensift; (ii) apport d'une méthodologie adéquate au profit des animatrices d'alphabétisation pour l'animation des ateliers d'ordre juridique via les techniques d'animation participative.

L'Association Oum El Banine (OEB) est une association marocaine qui vient en aide aux femmes (principalement les mères célibataires) et enfants en situation difficile dans la région de Souss.
Oum El Banine s'est fixé 4 objectifs principaux : (i)prévenir l'abandon des enfants de mères célibataires; (ii) aider les mères seules en détresse à se réinsérer dignement dans la société avec leur enfant; (iii) organiser des campagnes de sensibilisation, prévention et plaidoyer dans la région de Souss sur la situation des droits fondamentaux des femmes et des enfants; (iv) accompagner devant la Justice des femmes et des enfants victimes d'abus sexuels ou de maltraitance.

La coopération belge soutient également l'Association Démocratique des Femmes Du Maroc (ADFM). l'ADFM est une association marocaine, de défense et de promotion des droits des femmes. Son action est orientée vers le plaidoyer pour le changement des lois, pratiques et attitudes.
Membre fondateur du collectif du « Printemps de l'Egalité » pour la réforme du code de la famille, elle est très active dans lutte contre la violence à l'égard des femmes et mise en œuvre de mécanismes de protection. Ses activités de sensibilisation en ce qui concerne le nouveau code de la famille sont d'une grande importance.
Ses domaines d'intervention et objectifs généraux sont les suivants: (i) l'intégration de l'approche genre en tant qu'outil de planification de l'ensemble des politiques et programmes; (ii) la réforme des lois dans le sens de l'élimination de toute discrimination à l'égard des femmes (Code du statut personnel, Code du travail Code Pénal, Code de la nationalité, Code de la Fonction publique; (iii) la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la mise en place de mécanismes de protection et de recours pour les femmes victimes; (iv) la promotion de l'accès des femmes aux instances d'exercice du pouvoir politique, économique, social et culturel; (v) la promotion d'une culture d'égalité en tant que pratique, attitudes et comportements; (vi) la promotion d'une image positive du rôle et de la place des femmes dans la société.

Coopération multilatérale

Le "programme conjoint" du FNUAP, de UNICEF et du OHCHR: « *La prévention et la réponse aux violences sexuelles faites aux femmes, aux jeunes et aux enfants en République Démocratique du Congo* », cité dans le cadre des objectifs stratégiques C, mérite également d'être cité dans le cadre des objectifs **I.**

Autres activités: Conférences internationales

La DGCD finance les frais de voyage et de séjour de femmes du Sud en vue de leur permettre de participer aux Conférences internationales et de faire partie de réseaux internationaux. Il en a été ainsi, par exemple, pour la participation de femmes à la " *Conférence annuelle WIDE 2005: Poverty, Inequality and Insecurity: What Answers Does Feminism Have*?", organisée par "Network Women in Development Europe".

Femmes et Médias (J)

Objectifs stratégiques J :

1. Permettre aux femmes de mieux s'exprimer et de mieux participer à la prise de décisions par l'intermédiaire des médias et des nouvelles techniques de communication

Coopération multilatérale

Le Projet **DIMITRA**[8] 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 est réalisé en partenariat avec 15 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'informations 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.
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.

Depuis 2005, une troisième phase de ce projet est mise en oeuvre. Elle comprend son extension à la Région des Grands lacs (RD Congo, Rwanda et Burundi).

Femmes et Environnement (K)

Objectifs stratégiques K :

1. Assurer une participation active des femmes aux prises de décisions concernant l'environnement à tous les niveaux
2. Intégrer les questions et perspectives en matière de genre dans les politiques et les programmes en faveur du développement durable
3. Renforcer ou créer des mécanismes aux niveaux international, national et régional 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.
L'intégration de l'environnement comme thème transversal a comme objectif:

[8] Le site Internet de Dimitra est à l'adresse suivante: http ://www.fao.org/sd/dimitra

- 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 vers l'amélioration du 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 potable; 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 toutes 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 les deux aspects sont traités en même temps et surtout, intégrés 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.

Coopération gouvernementale

Au **Sénégal**, 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 de 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 **Nige**r, 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 de l'agriculture.

Le Maroc, à l'instar d'autres pays, a engagé une politique environnementale fondée sur le concept de développement durable en tant que facteur clé de la promotion économique et sociale du pays.

L'un des axes principaux porte sur la thématique de l'eau qui reste le principal secteur de la coopération belge à travers des interventions dans les domaines de l'infrastructure de base (adduction d'eau potable, assainissement) et du développement rural et de la rationalisation de la gestion des ressources naturelles.
A titre d'exemple, le projet « *Approvisionnement en eau potable dans la Wilaya d'Agadir* » s'inscrit dans le cadre de la politique nationale marocaine de l'eau qui a pour but de combler le grand retard en matière d'approvisionnement en eau potable des zones rurales grâce à l'aménagement de systèmes adaptés au milieu rural et gérés par les bénéficiaires eux-mêmes.
Grâce à ce projet, 25.000 personnes dans 70 villages ont accès à l'eau potable. Il accorde une attention particulière aux femmes et aux jeunes-filles car ce sont elles qui ont généralement la lourde charge du portage de l'eau. Les femmes peuvent ainsi consacrer plus de temps à d'autres activités, et les jeunes-filles peuvent retourner à l'école. Le projet implique également une protection de l'écosystème. Par ailleurs, la décentralisation de la gestion des systèmes d'approvisionnement en eau par une approche participative et la création d'associations d'usagers a induit une dynamique durable dans les villages et favorise l'implication de la population dans d'autres activités de préservation de l'environnement.

Petites filles (L)

Objectifs stratégiques L :

1. Eliminer toutes les formes de discrimination à l'égard de la petite fille
2. Eliminer les comportements et les pratiques culturelles préjudiciables aux filles
3. Promouvoir et protéger les droits de la petite fille et mieux faire connaître ses besoins et son potentiel
4. Eliminer la discrimination à l'égard des filles dans l'enseignement, l'acquisition de capacités et la formation
5. Eliminer la discrimination à l'égard des filles dans les domaines de la santé et de la nutrition
6. Eliminer l'exploitation économique du travail des enfants et protéger les jeunes filles qui travaillent
7. Eliminer la violence contre la petite fille
8. Sensibiliser les petites filles et favoriser leur participation à la vie sociale, économique et politique
9. Renforcer le rôle de la famille dans l'amélioration de la condition de la petite fille

La loi du 19 juillet 2005 a modifié l'article 8 de la loi du 25 mai 1999 relative à la coopération internationale. Aux termes de cette loi, les droits de l'enfant sont repris comme thème transversal de la coopération au développement.
La coopération au développement est très active dans ce domaine, dans ses programmes en matière d'éducation, de soins de santé de base, etc. Ces programmes structurels visent l'amélioration des conditions de vie des enfants dans le long terme.

Pour faire face à la maltraitance des enfants, en particulier en zones de conflit, plusieurs actions visent à la lutte contre les rapts d'enfants, le soutien à l'élaboration d'une politique contre le recrutement à des fins militaires ainsi que le retour, la réinsertion et la réhabilitation des enfants, en toute sécurité, par la protection, ainsi que l'assistance psychosociale et l'amélioration du soutien aux communautés d'accueil au sein desquelles les enfants sont réintégrés.

Ces interventions se situent à trois niveaux :

1. La prévention du recrutement d'enfants-soldats par une sensibilisation de la population des pays concernés et par le soutien d'un plaidoyer afin de convaincre les gouvernements et mouvements d'opposition de mettre une fin à l'utilisation d'enfants soldats. Des programmes qui s'attaquent aux causes de la présence d'enfants dans les forces et groupes armés sont soutenus. Ces causes sont souvent liées à une pauvreté profonde, à des graves violations de droits humains et à la faiblesse des états légitimes.

2. La démobilisation d'enfants associés aux forces et groupes armés, avec une attention toute particulière pour les jeunes filles.. La réunification avec leur famille est un élément crucial du processus de démobilisation. Leur réinsertion durable est un défi capital pour les générations futures et la reconstruction de ces pays.

3. La réintégration et la réinsertion d'enfants-soldats (garçons et filles) dans la communauté. Une priorité est donnée à une réintégration rapide des enfants démobilisés dans la société. Les aspects sociaux des programmes de réinsertion prennent en compte la scolarité de l'enfant, son apprentissage professionnel et son accompagnement psychosocial. La dimension psychologique doit être mise en évidence en raison du traumatisme vécu par la plupart des enfants ayant pris part aux hostilités.

Coopération multilatérale

La coopération belge soutient le programme **UNICEF** "*Regional Programme to address the situation of children affected by armed conflict in the Great Lakes Region*". Le budget s'élève à € 900.000 pour la période 2004-2006.

La coopération belge soutient également l'**UNICEF** via le programme "*Lutte contre la traite des enfants en Afrique centrale et en Afrique occidentale*", pendant la période 2004-2007, pour un montant de 4 millions €. Le programme couvre le Mali, le Ghana, le Niger et le Togo. UNICEF va développer dans cette région une stratégie globale pour la lutte contre la traite des enfants avec les objectifs suivants: coopération avec la société civile et les pouvoirs publics au niveau de la sensibilisation; adaptation de la législation; services aux victimes de la traite des enfants etc.

En 2004, la coopération de la DGCD avec l'**OHCHR** était axée sur les droits de l'enfant. Parmi les activités, on peut notamment citer: l'appui au Plan d'action

“La décennie des Nations Unies pour l’Éducation aux Droits de l’Homme”; le financement d’organes conventionnels, dont le Comité des droits de l'enfant; la coopération technique; l’appui aux activités du bureau régional OHCHR au Burundi dans le cadre de la prévention du recrutement d’enfants soldats.

À partir de 2006, le programme de l’**UNICEF** au Pérou, “*Lutte contre la violence, les abus sexuels et l’exploitation sexuelle d’enfants* ”, sera financé à hauteur de 2,5 millions d’euros. L’objectif de ce programme consiste en l’instauration d’une culture de paix et de respect pour les droits des enfants et des adolescents.

Le “programme conjoint” du **FNUAP,** d’**UNICEF** et du **OHCHR**: « *La prévention et la réponse aux violences sexuelles faites aux femmes, aux jeunes et aux enfants en République Démocratique du Congo* », cité dans le cadre des objectifs stratégiques C, mérite également d’être cité dans le cadre des objectifs L.

Le Fonds Belge de Survie

En RDC, en Ethiopie, au Sénégal et au Niger, la Belgique appuie par le biais du Fonds Belge de Survie (FBS), des activités de l’UNICEF visant à augmenter la scolarisation des filles. L’UNICEF ou une/des ONGs partenaires organisent des campagnes de sensibilisation auprès des familles et des leaders communautaires sur l’importance de l’éducation des filles pour lutter contre la pauvreté et l’insécurité alimentaire. D’importants résultats ont déjà été engrangés. C’est ainsi que dans certaines écoles, le taux de scolarisation des filles est de 50% voire, supérieur.
Au Sénégal, de nombreuses actions sont menées pour lutter contre l’excision et les mariages précoces. Les comités de gestion des écoles composés en majorité de femmes sont chargés de sensibiliser les communautés villageoises à cet égard lors de causeries; des plaidoyers sont faits auprès des religieux et des leaders. Les anciennes exciseuses bénéficient d’une formation en vue de leur reconversion. De grandes manifestations de déclaration d’abandon de l’excision ont lieu chaque année.
Il est à souligner que tous les programmes du FBS avec l’UNICEF visent notamment à promouvoir les droits des enfants.

Mesures internes

- Les mesures prises et les efforts consentis en matière de **statistiques de genre** depuis 2004 sont de deux ordres:
    - en premier lieu, une base de données de référence a été créée au sein de la DGCD, dans le cadre du renforcement de la culture de suivi et d’évaluation. La base de données regroupe tous les aspects d’un système central de gestion de données. Concrètement, des champs (marqueurs thématiques) sont utilisés, qui doivent permettre de filtrer et de canaliser avec précision les statistiques de genre.

    - Par ailleurs, également aux fins d’assurer un meilleur suivi et dans le cadre d’un système de gestion de données accessible à tous, l’accent est mis sur la formation des gestionnaires de dossiers, chargés d’alimenter le système de manière exhaustive, tant du point de vue du suivi et de l’analyse des projets que de la planification. Le système d’information sera tout à fait opérationnel en 2006.

Il est prévu que l'experte en questions de genre de la DGCD étoffe le système d'information et contrôle son fonctionnement en l'alimentant elle-même en informations et en soutenant activement les gestionnaires de dossiers dans l'analyse de thèmes transversaux essentiels, tels que l'intégration dans les différentes politiques des questions d'égalité entre les hommes et les femmes (gendermainstreaming).

- Une autre étape importante concernera l'**accessibilité d'informations de qualité** en matière de genre tant au siège que sur le terrain.

C'est pourquoi les documents stratégiques et les bonnes pratiques sont systématiquement récoltés, traités et diffusés.

En 2004, un CD-Rom rassemblant, entre autres, des documents stratégiques et des manuels d'autres institutions de développement a été actualisé par la CTB et diffusé dans les représentations et parmi le personnel des projets.

En 2005, une étude sur le « *gendermainstreaming* » dans la coopération bilatérale belge a été réalisée par un stagiaire CTB dans le cadre d'une thèse. Le Niger a fait l'objet d'une étude de cas.

- La formation et la sensibilisation du personnel au siège et sur le terrain se font via plusieurs canaux. Tous les assistants techniques en partance pour le terrain reçoivent, avant leur départ, une formation à Bruxelles couvrant la thématique du genre.

La DGCD et la CTB organiseront d'ici peu des journées de formation concernant le "gender mainstreaming" dans les projets et programmes de la coopération belge au développement, et ce pour les gestionnaires de dossiers des deux organisations. Cette formation permettra de présenter des nouveaux instruments en matière de « gendermainstreaming ».

La Commission Femmes et Développement, qui a fêté son 10e anniversaire en décembre 2004, organise régulièrement des conférences et des séminaires se rapportant à des questions sexospécifiques. Le personnel du SPF Affaires étrangères, Commerce Extérieur et Coopération au Développement et celui de la CTB sont invités à assister à ces événements.

En 2004 et 2005, la CFD a poursuivi un travail sur les indicateurs de genre, et a organisé deux séminaires sur le thème des indicateurs d'empowerment.

La CFD a été impliquée dans la préparation du sommet sur les Objectifs du Millénaire pour le Développement. Elle a assuré en 2004 la publication et la diffusion des actes du séminaire «Les femmes au-delà des Objectifs du Millénaire » (colloque organisé en octobre 2003) et, en 2005, la réalisation, publication et diffusion de fiches résumant les points importants issus de ces actes.

Une journée d'étude "Gender and the Poverty reduction strategy papers" a également été organisée, en collaboration avec l'Institut de Politique et de Gestion du Développement de l'Université d'Anvers (11 octobre 2004).

Des membres de la CFD ont participé en 2004 aux coordinations multilatérales dans le cadre de la préparation de la position belge pour le sommet Pékin +10, ainsi qu'au Comité Pékin géré par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, et une collaboration avec les parlementaires en préparation de Pékin+10 a été établie.
Une dizaine de séances plénières ouvertes de la CFD ont accueilli des invités venus de la CTB, de la DGCD et des pays du Sud.
Enfin, en octobre 2005, dans le cadre de l'événement « Confettia » (Marche Mondiale des Femmes), la CFD a pris en charge une grande partie de l'organisation de la rencontre-débat internationale « Femmes du Sud en marche », sur la thématique du respect des droits sexuels et reproductifs.

- Assistance rechnique des cellules genre de la DGCD et de la CTB aux services et aux représentants de la coopération au développement (avis, recommandations, participation à des missions à des fins d'identification, de formulation, de suivi et d'évaluation)

Les experts des questions de genre de la DGCD et de la CTB participent à différentes réunions internationales relatives aux questions de genre dans la coopération au développement : le Réseau sur l'égalité homme-femme (OECD/DAC Gendernet), la Commission Femmes et Développement, la Réunion des Experts 'Genre' de l'UE, la Plate-Forme pour la Population et le Développement, etc.

Les ressources humaines restent un point faible dans la politique de l'égalité homme-femme de la coopération belge au développement. La DGCD ne dispose en 2005 que d'une seule experte des questions de genre et la CTB ne peut compter que sur 20% du temps de travail d'un seul gestionnaire de dossier.

Perspectives

Si l'année 2005 a été une année exceptionnelle dans le domaine de la réaffirmation des principes et des objectifs du développement, les années qui s'annoncent n'en seront pas moins cruciales.

D'abord parce que le Sommet du Millénaire + 5 et le 10e anniversaire de la Conférence Mondiale sur les femmes de Pékin n'ont pas été que des anniversaires commémoratifs, mais ont à leur tour fixé sinon de nouveaux objectifs, du moins en ont rappelé les échéances et l'urgence. Notre action continuera donc à être motivée par la mise en œuvre de ces engagements.

Par ailleurs un autre rendez-vous important pour la promotion et la protection des droits de la femme et pour l'égalité entre les hommes et les femmes se déroulera en 2006, par la convocation d'une session spéciale de l'Assemblée générale des Nations Unies consacrée à la lutte contre le VIH/SIDA

Enfin, il convient de noter que le Sommet de New York de septembre 2005 ne s'est pas limité à réaffirmer les Objectifs du Millénaire, mais il a aussi permis des avancées importantes dans le domaine de la défense des droits de l'homme et dans celui tout aussi crucial du maintien et de la consolidation de la Paix.

Parmi les réformes adoptées, trois me paraissent nous interpeller davantage en ce qui concerne la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

La première réforme est en fait l'affirmation d'un principe, puisque la Déclaration Finale adoptée par le Sommet de New York en septembre souligne de façon solennelle le lien entre paix et développement. Cette reconnaissance paraît fondamentale, car elle permet entre autres de réaffirmer l'importance des femmes et des mouvements des femmes dans le développement mais aussi dans la recherche de la paix.

La décision d'instaurer une Commission pour la Consolidation de la Paix est, elle aussi, primordiale. Certes les modalités de fonctionnement de cette nouvelle Commission doivent entre être finalisées, et ses relations avec le Conseil de Sécurité et l'Assemblée générale doivent être précisées. Mais ce qui importe est que ce nouvel organe intergouvernemental sera chargé d'aider les pays sortant d'un conflit armé, au-delà des mesures d'accompagnement des opérations de maintien de la paix qui existent déjà. Dans les travaux qui se déroulent pour définir les modalités d'action de cette Commission et son mandat, la Belgique et l'Union européenne cherchent à obtenir que la reconnaissance du rôle des femmes dans la restauration de la paix et dans celle de l'état de droit soit reconnue, et reçoive même une signification particulière. Il conviendra aussi, de poursuivre cet objectif de « mainstreaming » actif, lorsque la Belgique sera appelée en 2007 -2009 à siéger au Conseil de Sécurité des Nations Unies

L'instauration enfin d'un Conseil des Droits de l'Homme, sera également l'occasion de veiller à un respect plus grand des droits des femmes, et à veiller à ce que les recommandations de Pékin relatives à l'autonomisation des femmes reçoivent toute l'attention qu'elles requièrent.

En Belgique même, il conviendra de poursuivre la mise en œuvre de notre stratégie visant à l'égalité des droits et des chances des femmes et des hommes, en particulier dans les trois domaines prioritaires l'éducation, la santé et les droits reproductifs et sexuels (y compris la lutte contre le sida) et les femmes, la paix et la sécurité. Ces domaines resteront centraux dans le cadre des dialogues politiques avec nos partenaires et dans la programmation de nos actions.

Finalement, en 2006, la DGCD mettra sur pied un "Réseau Genre" constitué de représentants des différents canaux de la coopération au développement belge: coopération gouvernementale, non-gouvernementale et multilatérale (réseau coupole). L'objectif de ce réseau sera de développer des instruments visant un meilleur "gendermainstreaming" dans l'action de la coopération belge. En fonction des thèmes traités, des représentants de la CFD, du monde universitaires et des ONGs pourront être invités à participer aux activités du réseau.

Conclusions générales

Plus que jamais, l'adage selon lequel les résultas engrangés se mesurent à l'aune des efforts accomplis et de la motivation des protagonistes se vérifie.

Comme le rappelait la conclusion du rapport précédent, « 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, mais également externe ».

C'est à cet accompagnement, à cette structuration des efforts et à leur systématisation sur le long terme que s'est attelée l'équipe gouvernementale actuelle. La réflexion l'a conduite à préparer un vaste projet remaniant l'actuelle loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie du 4 au 14 septembre 1995 à Pékin, projet dont le texte a ensuite été adopté par le parlement, lui donnant force de loi.

Cette nouvelle loi vise à intégrer la prise en compte de la dimension de genre dans toutes les politiques du gouvernement fédéral ainsi que dans chaque projet de budget . Elle invite le gouvernement à définir en début de législature des objectifs stratégiques en matière d'égalité des femmes et des hommes et d'intégration de la perspective de genre dans les politiques qu'il entend mener.

Elle invite également le gouvernement à rendre compte, à l'occasion des discussions des notes de politique générale, des progrès réalisés dans l'exécution des mesures et actions contribuant à la réalisation des objectifs stratégiques fixés en début de législature.

Elle instaure un groupe de travail interdépartemental de coordination du processus, lequel comprendra à la fois des représentants des Ministres et des SPF's et SPP.

Le système actuel des rapports au Parlement est adapté en conséquence. Un rapport intermédiaire intégrant les différentes composantes du rapport actuel présentera les progrès réalisés, les obstacles rencontrés et les solutions alternatives envisagées pour atteindre les objectifs fixés en début de législature.

Dans ce cadre, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes se voit confier un rôle prépondérant de prise en charge de l'accompagnement et du soutien au processus, notamment en fournissant de l'expertise et des instruments efficaces aux personnes désignées comme membres du groupe de travail interdépartemental et des personnes en charge du dossier dans les administrations.

Cette loi constitue la quintessence de la réflexion menée ces dernières années avec la collaboration de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, des experts ayant collaboré aux diverses expériences menées et des participants aux groupes de travail en charge de la préparation des rapports successifs. En adoptant ce texte, le Parlement a mis à la disposition du gouvernement et des administrations un outil qui permettra, à moyen terme, une intégration efficace de la perspective de genre dans les politiques fédérales.