

# Questionnaire

## Part One

### Overview of trends in achieving gender equality and women's advancement

Belgium is developing an active policy to promote equality between men and women; since the mid-1970s this policy has covered employment, and since the mid-1980s, it has covered the other areas of concern identified in the Platform for Action adopted at the Fourth World Conference on Women, held in Beijing in September 1995. The Belgian national action plan for follow-up to the Beijing

Platform for Action provides an overview of all the measures taken in this regard.

that have been implemented with a view to turning first to the double report of the Convention on the Elimination of

For a fuller understanding of respect to gender equality, it may be submitted by Belgium on implementation of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) (CERD/3.A). It would also

responsible for equal opportunity policy at federal and regional level as the federal and community parliament annual reports and the following resolutions. The projects developed as part of the plan (cf. European Union guidelines) should also be taken

prepared by the community level on implementation of the Belgian into consideration.

The various reports and documents will show that Belgium's policy has been adopted with a view to making the women's position in all areas of a more equitable one. The Belgian State being a federal structure, the responsibility of equal opportunity policy

A general strategy of areas of

Alongside legislative measures, then, Belgium has launched such public awareness campaigns as "Vote femme" (Vote for women) and "Scandale le silence avant qu'il ne vous casse" (Break the silence before it breaks you) with a view to promoting equal opportunities. It supports projects in collaboration with the European Social Fund, such as the Jump Project for the professional integration of disadvantaged women and the Optima Project. It undertakes research and organizes study days on subjects of particular concern to women, such as violence against elderly persons; it encourages the establishment of an equal opportunity network and the development of positive action in both the private

or Action. Belgium pays particular attention to certain of the Platform for Action areas of concern that it views as priorities, in order to avoid



of victims by the court system and the police has improved; and investigations have been undertaken and legislative measures adopted to prevent and combat the various forms of violence (such as domestic violence, violence against minors and trafficking in and exploitation of human beings) more effectively.

The view of the diversity and breadth of the measures that have been taken. Part Three of this questionnaire will cover only the most important, or in fact, only the most recent, ones. These measures reflect the spirit of this policy which seeks to reduce violence against women in accordance with the strategic objectives identified at the Fourth World Conference on Women.

Belgium also attaches particular importance to the theme "women and decision-making", considering it essential that men and women must ultimately participate equally in the decision-making process in all fields and at all levels. It may therefore be said that Belgium is pursuing a policy that is in keeping with the strategic objectives set at the Beijing Conference.

Belgium is carrying out a number of campaigns to provide information on and raise awareness of this problem amongst the general public and in political circles, with a view to fostering a change of attitude. In addition, it is of men and women on electoral lists and advisory bodies at Belgian policy in this area will be provided in Part Three of the questionnaire, in which we describe the measures that have proved most successful and those whose results have been less conclusive.

place of women in the media and the image of women that the media present are two other important elements that are taken into account in combating violence.

It should also be noted that, since the Beijing Conference, more attention has been given to equal opportunity in foreign policy, particularly in the area of international cooperation.

In regard to difficulties encountered in the course of implementing the Platform for Action, the strategic objective of ensuring that a gender-sensitive approach is reflected in the formulation of legislation, policies, programmes and projects of general interest has proved to be one of the hardest to achieve. It must be said that much still remains to be done before the decision-making authorities fully recognize how significant and essential it is to come up with an equal opportunity policy and implement it using legislative measures. From the time these are first implemented is not yet standard procedure in Belgium. Naturally, such a policy cannot be instituted overnight and it is well aware of this. A major effort in the area of information work will therefore have to be made in the future.

The need to prepare and disseminate statistics and to collect disaggregated by sex for planning and evaluation purposes was mentioned at the Beijing Conference. Since 1995 Belgium has made every effort in this regard. Universities have been directed to conduct

research, and various statistical compendia have been published or are currently in preparation. Looking beyond the year 2000, this statistical data will help to set quantitative targets with specific deadlines for implementation and appropriate mechanisms for follow-up and evaluation of the various measures taken to advance the status of women.

When one takes into account everything that has been done in recent years, all of which has been described in various reports and documents submitted to

the United Nations and has been an area of gender equality in the development of efforts at both the federal character of the awareness in certain Belgium particularly of

greater awareness of certain goals to be achieved in the area of equality. This concern for equal opportunity integrated policies and by the introduction of political and administrative levels reflecting the Belgian State. It should be noted that this is a specific area is due in part to factors which one looks at all the measures that have been taken against girls and children in general.

h effectiveness and it has been made, errors with a view to advancing recommended by both the Beijing

Belgium therefore remains concerned primarily with the realization of the Platform for Action and the purposes of which men and women is realized at all levels of society

## Part Two

### Financial and institutional measures

#### Budgetary Discussions

is to "direct" female population, and regional and local

Despite the budgetary cutbacks Belgium has had to make in order to meet the requirements for entry into the Euro area of the European Union, budget allocations for women's programmes and policies have remained stable and have even increased slightly since the Berlin Conference. In addition to specific budgetary sex equality-related programmes, the results made available by both federal and

#### Structures and mechanisms

of various authorities, depending on their respective areas of competence, and structures and mechanisms that play a key role in the implementation of the Platform for Action are therefore to be found within these authorities.

Belgium is a federal state and the responsibility of consistency of implementation of the Platform for Action is shared between the various authorities.

"Most of the structures and mechanisms established to eliminate gender inequality were already in place well before the Beijing Conference," a fact which shows how seriously the Belgian Government considers this matter. However, the Conference did serve to put new life into some existing structures, redefine action priorities and set in motion a process of regular evaluation by the relevant structures of the progress made in implementing the Beijing Declaration and Platform for Action. (See document CEDAW/C/BEL/3-4 and the national action plan for the implementation of the Platform for Action.)

A coordination group composed of representatives of bodies responsible for gender equality at the federal, community and regional levels and the various federal departments involved in implementing specific aspects of the equality policy meets regularly on the joint initiative of the federal Ministries of Foreign Affairs, Cooperation and Employment and Labour (administration responsible for equality).

This group prepares the reports which Belgium submits to the United Nations both under the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and as follow-up to the Beijing Conference.

The members of this group also provide cross-referenced data in order to eliminate errors where necessary, while respecting the competences of the different authorities.

representatives of the international relations departments of the various authorities involved in the follow-up to those conferences.

However, unlike the standard coordination procedure developed by the Ministry of Foreign Affairs to produce follow-up reports on other conferences and summits, this group is a permanent forum for the exchange of information and the coordination of activities.

## 2.2 Specific activities

At the federal level, on the initiative of the Equal Opportunities Ser the establishment of a committee for equality is under discussion. This committee would become the preferred instrument for introducing mainstream federal administrative bodies.

Additional funds have been made available for projects in low-income countries aimed at improving the social, economic, political and legal status of women.

While small-scale projects were supported in the past, since 1996 priority has been given to including a women's component in the overall budget for international cooperation, supplemented by major bilateral projects for wo

In the Flemish-speaking community

framework for the  
equality law

refined to ensure that the  
equality in all their  
area.

in the legislative  
responsibility for reviewing  
women after the elections

has nine  
equal groups  
men and women  
equal opportunity  
legislation

in the future  
government

front government

speaking communities and regions constitutes  
implementation of maintaining the  
cross-cutting jurisdiction of the Minister  
three of the questionnaires

These structures will be further developed  
can effectively incorporate the policy of AG  
policies even as they pursue specific policy  
in the French-speaking community

In July 1988 an advisory committee was set  
Council of the French-speaking community with  
matters relating to equal opportunities for

The Council an advisory committee which  
life-long to equal opportunity for men and women in the  
members are present in accordance with the system of  
representation of the registered political parties. The  
ensure when apportioning responsibility in the committee  
are equally represented. The committee appoints a  
vice-president and secretary for the duration of the  
opportunity a responsibility to advise on questions relating  
for men and women when requested by the President  
Committee. The committee is composed of 10 members  
type-areas determined by the President in the way to  
solution

2. The role of civil society

Belgium believes that it might be advisable at some  
to consider the role of civil society and not just that  
organizations.

The departments responsible for gender equality in  
bodies ensure that information is made available for non-

the United Nations

departments responsible for equal opportunity policy  
and preparing a number of coordinated or complementary  
civil society

various jurisdictions

governments are being formed, for the actors in civil

elections and

Adapted from

socially inclusive development



ROYAUME DE BELGIQUE

REPONSE AU QUESTIONNAIRE

AUX SUITES DONNEES: [illegible]

[illegible]

411

PROGRAMME D'ACTION DE BELGIQUE

[illegible]

[illegible]

22 AVRIL 1999



Vue d'ensemble des actions menées en Belgique dans le cadre de l'égalité entre les hommes et les femmes

de l'égalité entre hommes et femmes et depuis le milieu des années 80

La Belgique développe une politique active visant à ce depuis le milieu des années 70 pour ce qui concerne ce qui concerne les autres mesures prises

Conférence mondiale sur les femmes qui a eu lieu à Pékin en septembre 1995.

Le Plan d'action national belge au suivi du Programme d'action précité, double, par ailleurs, vue d'ensemble de mesures prises dans ce cadre.

En Belgique, pour promouvoir les personnes menées en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, il convient de consulter tout d'abord le double rapport (1989-1997) belge relatif à la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).

Il est également utile de consulter les rapports de fonctionnement réalisés par les administrations en charge de la politique de l'égalité des chances aux niveaux fédéral et communautaire ainsi que les rapports réalisés annuellement pour les parlements fédéral et communautaires sur l'application des résolutions de Pékin.

Il convient aussi de tenir compte des efforts développés dans le cadre du plan belge pour l'emploi (et les lignes directrices de l'Union européenne).

La lecture de ces différents rapports et documents permettra d'observer que la politique d'égalité des chances en Belgique est très dynamique et que l'éventail des mesures prises dans le cadre de cette

politique est très large.

Le domaine concernant les femmes et l'économie a toujours été considéré comme prioritaire par la Belgique étant donné son importance pour l'indépendance économique et l'autonomie sociale des femmes. C'est ainsi que depuis déjà plusieurs années une politique en faveur de l'insertion des femmes dans le marché de l'emploi est menée de manière très active, notamment

à l'appui de différents programmes de formation et de soutien, en particulier (voir Women), de différents projets visant à la (ré)insertion professionnelle de femmes. Cette politique englobe tous les thèmes en rapport avec le monde du travail et vise

- le droit à l'emploi et au choix de sa profession;
- les mesures en vue de combattre la ségrégation professionnelle;
- les mesures en vue de favoriser la diversification des choix professionnels;
- l'élimination de la discrimination en matière de travail de nuit;
- la mise en place des actions positives;
- le développement des réseaux d'égalité des sexes.

En outre, des mesures ont été prises en matière de conciliation de la vie professionnelle et familiale, de promotion de l'égalité de genre et de lutte contre le harcèlement sexuel. Ces mesures ont été complétées par des mesures en vue de favoriser

la participation des femmes à la vie économique et sociale. Depuis 1997, l'attention s'est en outre portée sur les problèmes qui subsistent en matière d'égalité de traitement des hommes et des femmes, notamment en ce qui concerne l'absence de



## DEUXIEME PARTIE

### Mesures financières et institutionnelles

#### 1. Discussions budgétaires

En dépit des mesures d'économies budgétaires que la Belgique a connu ces dernières années afin d'atteindre les exigences de convergence liées à son entrée dans la zone EURO de l'union européenne on peut considérer que les moyens budgétaires directement affectés aux programmes et politiques visant les femmes sont restés relativement stables voire ont connu une légère croissance depuis la conférence mondiale de Pékin en 1995.

Outre les budgets spécifiques pour les programmes d'égalité des moyens inscrits aux budgets généraux tels ceux visant la réinsertion professionnelle des chômeurs/chômeuses sont également affectés, pour partie, à la population féminine.

Enfin, aux moyens mis en oeuvre par les autorités tant fédérales que communautaires, régionales et locales doivent s'ajouter les contributions issues des cofinancements européens dans le cadre des divers programmes liés tant à la formation qu'à l'emploi.

La Belgique est un Etat fédéral dans lequel l'effort en faveur de l'égalité entre hommes et femmes est financé par différents pouvoirs en fonction de leur compétence respective. Les structures et mécanismes existants à Pékin coexistent ainsi au sein de

la majorité de ces structures, ce qui traduit l'importance des hommes et les femmes existant que le gouvernement belge a mis à disposition de ces structures.

Il est à noter que la mise en oeuvre de la déclaration de Pékin a été réalisée dans le cadre de la mise en oeuvre de la Convention de New York (1979) et de la mise en oeuvre de la déclaration de Pékin.

Il est à noter que la mise en oeuvre de la déclaration de Pékin a été réalisée dans le cadre de la mise en oeuvre de la Convention de New York (1979) et de la mise en oeuvre de la déclaration de Pékin.

Il est à noter que la mise en oeuvre de la déclaration de Pékin a été réalisée dans le cadre de la mise en oeuvre de la Convention de New York (1979) et de la mise en oeuvre de la déclaration de Pékin.

Il est à noter que la mise en oeuvre de la déclaration de Pékin a été réalisée dans le cadre de la mise en oeuvre de la Convention de New York (1979) et de la mise en oeuvre de la déclaration de Pékin.

Il est à noter que la mise en oeuvre de la déclaration de Pékin a été réalisée dans le cadre de la mise en oeuvre de la Convention de New York (1979) et de la mise en oeuvre de la déclaration de Pékin.

Il est à noter que la mise en oeuvre de la déclaration de Pékin a été réalisée dans le cadre de la mise en oeuvre de la Convention de New York (1979) et de la mise en oeuvre de la déclaration de Pékin.

Il est à noter que la mise en oeuvre de la déclaration de Pékin a été réalisée dans le cadre de la mise en oeuvre de la Convention de New York (1979) et de la mise en oeuvre de la déclaration de Pékin.

Il est à noter que la mise en oeuvre de la déclaration de Pékin a été réalisée dans le cadre de la mise en oeuvre de la Convention de New York (1979) et de la mise en oeuvre de la déclaration de Pékin.

Le lien entre les activités des différents ministères et leur action avec les autres ministères est  
un thème qui a été traité au sein du groupe des  
ministres en charge des relations internationales des différents pouvoirs qu'

travaux de suivi descriptifs continuent d'être effectués. Il est à noter que ces travaux de suivi descriptifs ont été effectués en collaboration avec les ministères concernés et sont  
parfois à la différence du processus habituel de concertation organisée par le département.

Il est également prévu de créer un comité permanent de suivi des activités des ministères et de ce comité d'initiative  
permanente.

2.2.3. Comité permanent de suivi des activités des ministères et de ce comité d'initiative  
permanente.

La création d'un comité pour  
de la mise en place du  
au plan fédéral, à l'initiative du Service de l'égalité des  
égalité est en discussion. Ce comité doit devenir l'instrument  
mainstreaming dans les administrations fédérales.

D'autre part, des moyens financiers supplémentaires ont  
au profit d'interventions.

Il est également prévu de créer un comité permanent de suivi des activités des ministères et de ce comité d'initiative  
permanente.

Il est également prévu de créer un comité permanent de suivi des activités des ministères et de ce comité d'initiative  
permanente.

Il est également prévu de créer un comité permanent de suivi des activités des ministères et de ce comité d'initiative  
permanente.

Il est également prévu de créer un comité permanent de suivi des activités des ministères et de ce comité d'initiative  
permanente.

Il est également prévu de créer un comité permanent de suivi des activités des ministères et de ce comité d'initiative  
permanente.

Il est également prévu de créer un comité permanent de suivi des activités des ministères et de ce comité d'initiative  
permanente.

Il est également prévu de créer un comité permanent de suivi des activités des ministères et de ce comité d'initiative  
permanente.

Il est également prévu de créer un comité permanent de suivi des activités des ministères et de ce comité d'initiative  
permanente.

Il est également prévu de créer un comité permanent de suivi des activités des ministères et de ce comité d'initiative  
permanente.

Il est également prévu de créer un comité permanent de suivi des activités des ministères et de ce comité d'initiative  
permanente.

Il est également prévu de créer un comité permanent de suivi des activités des ministères et de ce comité d'initiative  
permanente.

Il est également prévu de créer un comité permanent de suivi des activités des ministères et de ce comité d'initiative  
permanente.

Il est également prévu de créer un comité permanent de suivi des activités des ministères et de ce comité d'initiative  
permanente.

comité d'avis chargé

Depuis juillet 1998, a été créé au Parlement de la Communauté française

Assemblée  
régionale

Après chaque renouvellement du Parlement de la Communauté française

est nommé en son sein, pour la durée de la législature, un comité d'avis chargé d'examiner



de leur mari, ce qui, en cas de séparation, les fait rapidement basculer dans

économiquement la pauvreté.

II  
exé sur cinq est une personne seule avec enfant(s), généralement une  
le 1er janvier 1986, ces familles monoparentales sont reconnues comme une catégori-  
rélevaient le minimum au même taux que les ..... distincte de bénéficiaires. Abris qu'imposent  
niement atteindre le taux "conjoints" en 1992.  
ifie qu'une famille monoparentale qui remplit  
as d'existence a droit, tout comme un couple  
in isolé a droit à 20.916 BEF (514,23 EUR).

Environ  
femmes  
isolés. le taux a été progressivement majoré  
Selon les standards actuellement en vigueur  
les conditions pour bénéficier du minimum  
marié, à 27.888 BEF (685,84 EUR) par mois,

CONTRÔLE DES BÉNÉFICIAIRES DU DROIT DE MINIMUM

constaté que les personnes seules avec enfant(s) à charge éprouvaient souvent  
le 1er septembre 1989, le père ou la mère dont les revenus n'excèdent pas un certain plafond et qui  
depuis deux échéances au moins, n'a pas reçu ou n'a reçu que partiellement la pension alimentaire  
es à dater du 1er avril 1998, afin de rendre ce droit encore plus.....

Il a en  
conditions d'application ont é

de l'événement est réduit en proportion du dépassement.....  
BEF (122,92 EUR) par mois et par enfant. D'autre part  
864,21 EUR) par mois, peut être dépassé de moins de 15 %; dans ce cas, le montant

Lutte contre la pauvreté dans le cadre de la coopération au développement

puis 1977, une des pierres angulaires de la coopération internationale est la lutte contre  
en combattant la dualisation et la féminisation de la pauvreté.

différentes initiatives de grandes envergures ont été prises avec les pays partenaires du Sud  
s'efforçant d'améliorer la situation des femmes et leurs familles vivant en extrême

mentaire, Centre  
ing the management

Ce projet vise à  
paire et de crédit  
7 millions de BEF

elle de l'Union des  
cherche à apporter  
de et de crédit. Une

Le projet vise à renforcer les capacités des femmes et de leur famille  
Exemple: En 1996 un accord a été signé pour un projet intitulé "Strengthening  
capacity of the Women's Union for saving and credit program towards  
à renforcer les capacités des associations de femmes à lancer des programmes  
pour les femmes pauvres en zones rurales. La contribution belge au  
(1.256.076,4 EUR) et la durée du projet est de 2,5 ans.

En pratique, le projet doit permettre le renforcement de la capacité in-  
femmes vietnamiennes et vise à combattre la pauvreté dans 7 provinces  
le revenu des femmes et le niveau de vie de leurs familles par un système



documentant. On se base pour ce faire sur des informations statistiques recueillies, sur des résultats d'études scientifiques, des études d'exemples pratiques et des commentaires venant du terrain. Les défis actuels de la section sont notamment de faire concorder les finalités des deuxième et troisième degrés de l'enseignement secondaire avec le plan politique de l'égalité des chances, ce qui concerne la diversification du choix des études et l'aptitude à pouvoir faire des choix de matière d'étude.

Le projet a pour but de développer un système d'ateliers confrontant les enfants aux choix possibles dans les domaines de technique et des sciences naturelles. Le projet Tecnika 10.

Le projet permet aux filles à partir de 10 ans de se familiariser avec les questions techniques. Cela signifie qu'on peut bouleverser, avec les très jeunes enfants et du matériel didactique qui peut être utilisé pour les femmes qui ont préparé et élaboré les cours/clubs techniques, sont actives dans le cadre de ce projet. De ce fait, les enfants directement concernés.

Ce projet, organisé par l'A.S.B.L. Lejed Pays-Bas, lesquels ont une riche tradition d'activités différentes de culture et d'activités. Tecnika 10 a privilégié l'exploration du terrain et la pratique des associations locales. Les ateliers assurent une suppression des stéréotypes et de plusieurs ateliers de ce type ont été organisés.

Les ateliers ont été conçus au départ en séparant les filles et les garçons, mais il est préférable de rendre ces ateliers mixtes car le caractère traditionnel ne permet pas d'apprendre à respecter les capacités des filles et des garçons. L'objectif est de offrir en parallèle des ateliers confrontant à la connaissance des filles et des garçons.

Les ateliers ont été conçus au départ en séparant les filles et les garçons, mais il est préférable de rendre ces ateliers mixtes car le caractère traditionnel ne permet pas d'apprendre à respecter les capacités des filles et des garçons. L'objectif est de offrir en parallèle des ateliers confrontant à la connaissance des filles et des garçons. Via de nombreuses activités participatives, le projet fait appel à l'imagination des jeunes et a, de ce fait, un effet de sensibilisation (sensibiliser aux rôles traditionnels).



le montant des cotisations devant être atteint dans le régime général pour une année de

l'année à être atteint à quatre fois le revenu mensuel minimum moyen (au lieu de six fois ce montant, comme il était prévu jusqu'au 1er janvier 1998).

Les personnes reconnues comme personnes handicapées ne sont rédevables d'aucune cotisation;

les personnes au régime national et qui bénéficient du minimum de moyens existant (C.P.A.S. du revenu garanti aux personnes âgées) et les personnes dont le revenu familial n'a pas dépassé le montant annuel du minimum de moyens d'existence;

pour les personnes inscrites au régime national et dont le revenu familial n'a pas dépassé le montant annuel du minimum de moyens d'existence (1.000.000 BEF (24.000 EUR) par mois);

l'accès plus simple à l'assurance maladie;

Une série de réformes ont été instaurées au 1er janvier 1998, dont les principales sont les suivantes:

les personnes non protégées sont intégrées dans le régime général;

la simplification et réduction des interventions personnelles obligatoires;

l'abaissement du âge de droit à la retraite de 65 ans à 62 ans;

la période de droit annuel ne sera plus de 15 jours par an, mais de 12 jours.

#### 4.1.1. La violence à l'égard des femmes

La Belgique développe depuis plus de 15 ans, une politique de lutte contre la violence à l'égard des femmes dans le cadre de la mise en oeuvre de la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes.

Un choix a donc été opérée entre des mesures préventives et répressives.

4.1.1.1. Prendre des mesures préventives afin

de lutter contre le harcèlement sexuel

La politique suivie en Belgique a été des mesures préventives et répressives.



Le Ministre a demandé aux autorités militaires d'approfondir cette étude et de lui en remettre

les actions positives en secteur privé.

on de responsabilités professionnelles et familiales.

Formulation

l'objectif de l'égalité de rémunération dans les faits a été restauré en 1993 à l'occasion d'un colloque organisé par le gouvernement

évaluation de fait sur base des statistiques existantes. Ce

Formule de  
évaluation des

analyse de l'origine du phénomène

détermination des mesures concrètes à mettre en œuvre et des moyens à déployer

Phase finale

Cette analyse a permis de déterminer, au outre les facteurs objectifs tels que le secteur moyen de travail, il ne paraît pas objective- ment subsister entre femmes et celles des hommes, au décompte des premières.

Une étude de faisabilité de décompte au niveau du phénomène existant dans le secteur de l'évaluation des fonctions

Mesures concrètes à entreprendre comme moyens à développer.

Le problème se situant au niveau de l'évaluation et de la classification des fonctions

Assurer la sensibilisation et la formation des partenaires sociaux en vue d'obtenir la reconnaissance des emplois

is n'étant pas influencé par le sexe et de

autres pays de l'Union européenne et sur les  
rémunération dans les faits afin d'en estimer la

base des choix politiques opérés de mettre en  
œuvre les réformes nécessaires.

de définir une méthode d'évaluation d'emploi et de procéder à une

de recueillir l'information sur la situation des emplois et des  
moyens mis en œuvre pour assurer l'égalité de rémunération  
transposabilité à la situation belge.

d'établir, sur cette base, des propositions

Mise en œuvre

(rémunération de la compétence), les avantages et les avantages extralégaux liés au statut. A chacun de ces niveaux, peuvent apparaître des discriminations.

Le salaire de base (c'est-à-dire l'élément le plus important du salaire) est surtout basé en Belgique sur la classification des fonctions ou "l'évaluation des fonctions" (au niveau sectoriel ou par profession). L'évaluation des fonctions est un moyen de situer toutes sortes de fonctions au niveau universelle et uniforme, les uns par rapport aux autres, dans un ordre hiérarchique. Cette classification constitue la base pour la formation du salaire.

Il faut à ce que les hommes et les femmes soient traités de façon égale dans les systèmes de classification des fonctions, un certain nombre de mesures tant au niveau politique que juridique.

En 1996, le décret royal du 19 décembre 1996 portant complément des dispositions de l'article 128, alinéa 1er de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique.

Les mesures prises (l'adoption d'un livre de travail et d'un rapport de coordination sur l'évaluation des fonctions) sont discutées dans les points suivants.

Le décret du 19 décembre 1996 a ajouté le terme "classification des professions" à la liste des termes dans l'article 128 du titre V de la loi du 4 août 1978, auquel selon l'article 127, s'applique le principe de l'égalité de traitement. Le but est de mentionner dans l'article de loi que le principe de l'égalité de traitement ne s'applique pas seulement à la détermination du "salaire", mais également à la façon dont le salaire est déterminé (à savoir, via la classification des fonctions et la classification des professions qui ne sont évidemment pas en soi des critères de travail au vrai sens du terme).

Le nouveau terme "classification des professions" dans l'article 128 du titre V de la loi du 4 août 1978, les entreprises ou secteurs travaillant avec un système de classification des fonctions doivent tenir compte du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en rapport à ce système. Cette obligation leur était déjà imposée dans le cadre de l'article 3, § 1 de la CCT N°25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleuses, mais le nouveau régime sanctionne aussi pénalement l'obligation de l'article 14, 3° du titre V de la loi du 4 août 1978 prévoit, en effet, des sanctions pénales pour ceux qui ne respectent pas les dispositions des articles 127 et 128.

### Révision des conventions collectives de travail concernant la classification des fonctions

En 1995, un code de conduite pour l'évaluation des fonctions dans le cadre de la détermination du salaire pour un travail de valeur égale a été rédigé.

Ce code a contribué à focaliser l'attention des négociations dans les différents secteurs de l'évaluation des fonctions dans l'ensemble de la Belgique.

Des révisions des systèmes de classification des fonctions existants ont été entamées dans les secteurs dès 1996. Les révisions ont pour but premier de remplacer l'ancien système par un nouveau ou d'offrir une nouvelle situation des fonctions existantes.

En 1997 a en effet permis d'établir que, parmi les 14 classifications de fonctions sectorielles existant en Belgique, seulement 16% ont une base analytique sans pour autant être exemptes de discriminations liées au sexe.

A ce jour, seuls 14 secteurs différents ont introduit un nouveau système analytique de classification des fonctions.

...mesures à prendre pour les postes surevalués précédemment.

Dans les secteurs où un nouveau système analytique a déjà été introduit (secteur des employés du commerce international), il est apparu que ce sont les femmes qui ont grimpé dans l'ordre des fonctions.

Dans les secteurs concernés, des accords ont ensuite été conclus sur la réévaluation (salaire supplémentaire, etc.) pour le répartir sur un certain nombre d'années. On essaye ainsi d'éviter que les entreprises de ces secteurs connaissent des difficultés.

Le plus grand problème est exact que la décision de mise en œuvre du système dans un certain nombre de secteurs est rendue difficile par la discussion sur l'impact financier.

...autres, le...  
...les fonctions...  
...de cette...  
...d'années. On...  
...économiques au...

...fait que le gouvernement ait clairement indiqué...  
...rappelé les partenaires sociaux à...  
...en 1994-1995. En conséquence, les...  
...1998, établi dans le cadre des lignes directrices européennes pour l'emploi...  
...de réaliser l'égalité dans les secteurs où le système de classification des...  
...disparités de rémunération entre hommes et femmes. Le gouvernement...  
...encouragement possible d'accorder une réduction des charges aux secteurs...  
...peut une révision de la classification des fonctions.

Il convient d'ailleurs de mentionner...  
...qu'il faisait de l'égalité de rémunération une priorité politique...  
...générale des classifications des fonctions...  
...dans le plan d'action...  
...à revoir ce système...  
...fonctions débouché...  
...envisagé comme...  
...et/ou entreprises qu...

"...correcte de votre fonction" - Manuel de module de formation pour...

L'égalité des chances et l'évaluation des fonctions

...dans les différents secteurs, le Ministère de l'Emploi et du Travail a lancé dans le courant de 199...  
...campagne sous le titre "Le salaire que vous méritez? - Pour une rémunération correcte de...  
...fonction". Cette campagne vise, en premier lieu, à sensibiliser les partenaires sociaux...  
...problématique de l'égalité des chances et de l'évaluation des fonctions, via la diffusion d'un man...  
...le travailleur sur la classification des fonctions et l'égalité de rémunération...  
...d'action possibles en cas de discrimination salariale.

...personnes... Le Manuel "Pour une rémunération correcte de votre fonction" s'adre...

...évaluation des fonctions et attire constamment l'attention sur les...  
...m vise, ainsi, à conscientiser les partenaires sociaux à...  
...dans l'évaluation des fonctions

...formations gratuites sont également dispensées aux organisations...  
...il est que ce soient surtout les conciliateurs sociaux et les...  
...sans de cette possibilité. A fin que les formations soient sur...  
...élucabes que possible, il y a, à côté du manuel, un module de formation spécifique po...  
...formateurs, qui a pour but de dispenser une formation préliminaire aux personnes qui dispense...  
...formations proprement dites (train-the-trainer-pack).

...Il est sorti des premiers mois de la campagne que le grand public manifeste beaucoup d'intérêt...  
...pour le livre de travail (tant les syndicats, les employeurs, les organisations de femmes que les...  
...particuliers). Cet intérêt se voit concrètement car le livre de travail a déjà été réédité plusieurs fois...  
...En ce qui concerne les formations, les demandes émanent principalement des syndicats. A l'avenir...

Le manuel explique le proces...  
...pièges pour l'égalité des c...  
...problématique de l'égalité des

Au moyen du manue...  
...qui se montrent intéressées...  
...niveau sur des secteurs ou...



on tentera dès lors d'intéresser davantage d'employeurs aux formations. Il est en tout cas décidé de poursuivre la campagne aussi longtemps qu'une demande subsiste pour le manuel et les formations.

Recueil d'informations et propositions (Projet "De la classification à la rémunération")

les fonctions - projet européen dans le

concernant l'égalité de rémunération et l'évo

du Quartier Préfectoral de Calcutta

la nécessité d'une révision générale des  
présents pour réaliser  
la législation relative à l'égalité de traitement ainsi que le objet de loi sur  
de la présente recherche  
appartiendra au prochain gouvernement d'estimer la faisabilité d'autres  
politiques qu'il entendra développer  
secteur public  
la possibilité de mettre en œuvre des mesures correctives pour  
existence  
990 impose au secteur public la réalisation du rapport analytique en  
sur le performance et mise en œuvre de certaines prestations de services  
en œuvre des actions positives a nécessité d'importants efforts  
en matière de formation et de sensibilisation de la haute administration, efforts réalisés par les moyens mis à disposition du budget  
disposition du budget  
Pour assurer la guidance et la mise en œuvre des actions positives un fonctionnaire  
responsable est utile dans chaque service public concerné  
Analyse des obstacles et conditions de succès  
Pour que le fonctionnaire travaille efficacement il faut  
un lien de sa hiérarchie ("volonté politique")  
le temps de travail nécessaire à son mandat  
adhère à l'objectif;  
accompagnement efficace et/ou d'autres  
qui bénéficie au soutien d'un com  
administrations (personnel, formation etc.)

- La circulaire du 10 juillet 1990 constitue une aide pratique à la réalisation des rapports analytiques et présente divers exemples d'actions susceptibles d'être intégrées à un plan.
- Un arrêté royal du 24 août 1994 prévoit que le fonctionnaire responsable doit être dégagé de ses tâches ordinaires.
- Différents réseaux, lancés et soutenus par la coordination fédérale fournissent, depuis 1994 aide, conseils et information aux fonctionnaires responsables.
- Un code de bonne pratique (parution au Moniteur Belge prévu fin avril 1999) précise les tâches du fonctionnaire responsable et de la commission d'accompagnement.

### Résultats obtenus

<p>la carrière et la bles.</p>	<p>Les actions menées se sont concentrées sur le développement d'une combinaison de l'activité professionnelle et de responsabilité.</p>
<p>gration d'éléments d'information</p>	<p>Pour ce qui concerne le changement des mentalités</p>
<p>ère générar permet "bonnes pratiques"</p>	<p>relatifs à l'égalité et aux actions positives dans des séances d'information d'atténuer un public plus large. Plus particulièrement, la diffusion d'ex permet à la fois l'essaimage et l'érection d'un esprit d'émulation.</p>

Les autorités se sont donc penchées sur les causes de cette faible représentation, particulièrement à la lumière des actions positives introduites depuis 1990 et, en vertu du Code l'Égalité des Chances du 21 mars 1997 fait le point tout en émettant des recommandations.

On retiendra particulièrement :

- la composition des équipes de travail et la répartition des tâches au sein d'un groupe;
- les mesures de redistribution du travail parmi lesquelles le travail à temps partiel, l'interruption de carrière et la semaine de quatre jours;
- les conditions de travail dont le harcèlement sexuel;
- la combinaison du travail avec des responsabilités familiales.

En outre, les autorités ont constaté que les femmes ont souvent des difficultés de carrière, des interruptions de carrière et des problèmes de conciliation de la vie professionnelle et familiale.

Les mesures de redistribution du travail ont été mises en œuvre de manière volontaire pour les femmes en faisant référence à la politique d'égalité entre hommes et femmes. Cependant, l'accès des femmes à certaines fonctions est entravé par des obstacles physiques de sécurité qui ont été créés par la suppression de certains postes défavorisant les femmes et pour ce qui concerne les tests annuels d'aptitude, les femmes et les enceintes n'ont pu obtenir diverses dérogations.

Une attention particulière est portée à la composition équilibrée des jurys de sélection.

Les mesures de redistribution du temps de travail telles que la semaine des 3 jours, le départ anticipé à mi-temps et l'interruption de carrière ont été introduites tant pour les hommes que pour les femmes sur base volontaire.

Enfin, les autorités ont constaté que le harcèlement sexuel est un problème qui se pose également à la connaissance de l'ensemble du personnel. Il faut faire appel à la hiérarchie pour donner des informations et de l'assistance.

Les fonctionnaires de responsabilité sont tous officiers, mais les membres du personnel peuvent également s'adresser à un autre intermédiaire de leur choix.

La problématique de la combinaison d'une activité professionnelle particulière exigeant disponibilité et une mobilité supérieures à la moyenne avec des responsabilités familiales est un problème qui se pose également à la connaissance de l'ensemble du personnel.

Les solutions sont recherchées dans le cadre des ressources humaines disponibles. L'obstacle principal à leur mise en œuvre reste d'ordre financier.

Le personnel de la Commission européenne est composé de fonctionnaires de la Commission européenne et de fonctionnaires de la Commission européenne.

La Commission européenne a adopté une politique d'actions positives destinée à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Cette politique est mise en œuvre en collaboration étroite avec le personnel de la Commission européenne.

La politique du personnel de la Commission européenne a pour objectif de donner un apport constructif au processus complexe de développement de l'organisation.

Pour détecter les inégalités de genre dans la politique du personnel, l'étude "Gender in Balance" a été menée en 1997. Cette étude a permis de constater que les instruments nécessaires pour éviter les effets de genre dans la politique du personnel.

Ces instruments ont été mis en place en collaboration avec les différents responsables de la politique du personnel de l'administration flamande.



I donc automatiquement ressenties comme des "contrôleurs" de la bonne idéologie patronale à l'égard de la politique d'Égalité des Chances (autrement dit, les patrons se sentaient souvent soupçonnés d'être des machistes, sexistes d'où la réaction plutôt agressive qui consistait à affirmer

L'accueil était  
nous envisageons  
l'entretien (en

|| |

que leur entreprise ne pratiquait aucune discrimination à l'égard des tra  
biaisé par une étiquette "féministe". Avec la nouvelle stratégie, dans la m  
l'intégration de l'Égalité des Chances dans une structure déjà existante

Il s'agit d'occuper le modèle EFQM ou tout autre type de modèle de qualité, les entreprises nous  
vices. Les sessions de formations, notamment pour les cadres, ont été conçues avant tout comme des outils  
l'intégration de l'égalité dans les entreprises et les syndicats sont complémentaires

Cinquième phase :

années 70 par les mouvements féminins à l'occasion des élections, les campagnes "Votez Femmes" sont développées ou soutenues par le gouvernement depuis 1988 et le seront toujours pour les élections prévues en juin 1999.

Toutefois, les campagnes de sensibilisation ne parvenant pas, à elles seules, à provoquer une réelle percée des femmes en politique, des mesures structurelles basées sur les quotas furent adoptées. Deux mesures législatives ont ainsi été votées par le Parlement fédéral. La première vise à accroître la présence des femmes sur les listes électorales tandis que la seconde a pour objectif d'augmenter leur participation au sein des organes consultatifs.

La loi de 1994 visant à promouvoir une répartition équilibrée des hommes et des femmes sur les listes de candidatures aux élections stipule que, sur une liste électorale, le nombre de candidats d'un même sexe ne peut excéder les deux tiers. Dans le cas contraire, la liste doit écarteler la liste qui aura refusé de se conformer aux prescriptions.

Le projet de loi, qui avait été élaboré par le gouvernement fédéral, a été adopté par le Parlement fédéral le 20 juillet 1990.

Le projet de loi, le quota de maximum deux tiers de candidats du même sexe sur l'ensemble de la liste mais également sur les places éligibles. Par ailleurs, des sanctions financières étaient également prévues en cas de non-respect de la loi tels que la réduction de la subvention publique aux partis ou la suppression du droit à l'expédition d'imprimés électorales.

Le Conseil d'Etat contestant la légalité des sanctions financières ainsi que des réserves financières des partis de la majorité ont voulu que les sanctions financières compromises fut finalement trouvé : les sanctions financières étaient abandonnées, la distinction entre les places "utiles" et les autres tombant; les quotas étaient introduits de manière progressive (le quota de 25% jusqu'à 1994). La sanction financière fut abandonnée.

Le Conseil d'Etat a jugé que la loi de 1990 n'était pas conforme à la Constitution fédérale. Le Conseil d'Etat a déclaré que la loi de 1990 était contraire à la Constitution fédérale. Le Conseil d'Etat a déclaré que la loi de 1990 était contraire à la Constitution fédérale.

Le Conseil d'Etat a déclaré que la loi de 1990 était contraire à la Constitution fédérale. Le Conseil d'Etat a déclaré que la loi de 1990 était contraire à la Constitution fédérale. Le Conseil d'Etat a déclaré que la loi de 1990 était contraire à la Constitution fédérale.

Le Conseil d'Etat a déclaré que la loi de 1990 était contraire à la Constitution fédérale. Le Conseil d'Etat a déclaré que la loi de 1990 était contraire à la Constitution fédérale. Le Conseil d'Etat a déclaré que la loi de 1990 était contraire à la Constitution fédérale.

Le Conseil d'Etat a déclaré que la loi de 1990 était contraire à la Constitution fédérale. Le Conseil d'Etat a déclaré que la loi de 1990 était contraire à la Constitution fédérale. Le Conseil d'Etat a déclaré que la loi de 1990 était contraire à la Constitution fédérale.

Le Conseil d'Etat a déclaré que la loi de 1990 était contraire à la Constitution fédérale. Le Conseil d'Etat a déclaré que la loi de 1990 était contraire à la Constitution fédérale. Le Conseil d'Etat a déclaré que la loi de 1990 était contraire à la Constitution fédérale.

Les élections législatives qui auront lieu en 1999 verront pour la première fois la pleine application de la loi. Dès à présent, on remarque que certaines listes à différents niveaux de pouvoir sont composées de manière paritaire et vont donc plus loin que la simple application de la loi. De plus, différentes propositions de loi visent à renforcer l'effectivité de la loi pour tendre vers la parité.

2) La loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis et ses modifications datées du 17 juillet 1997

En 1990, le nombre de femmes siégeant au sein des organes consultatifs était particulièrement faible. Le nombre de femmes siégeant au sein des organes consultatifs était particulièrement faible.

citoyens, influençait la vie quotidienne à la fois des hommes et des femmes, notamment par sa faculté de peser sur les décisions ou d'inspirer les décideurs.

Une première mandatement législatif a été donné, en Belgique, à ces organes dans le cadre de leur mandat à pourvoir la loi, les instances un homme et d'une femme.

Le gouvernement avait opté à l'époque pour un changement des peu contraignant. Mais, les évaluations de la loi ont très vite révélé ses Les données collectées, bien souvent parcellaires, ont clairement souti progression escomptée du pourcentage de femmes siégeant dans les organes consultatifs n'était réalisée (de 9,76% en 1990, on passe à 11,42% en 1992).

Les limites de la loi sont alors clairement apparues. D'une part, aucune sanction n'était prévue en cas de non respect de la procédure de double présentation et d'autre part, les dispositions n'offraient aucune garantie de résultat quant à la composition effective globale de l'organe consultatif.

Une révision a alors été votée. La loi du 17 juillet 1997 conserve l'obligation de la double présentation et prévoit à la fois une obligation de résultat et des sanctions précises en cas de non respect de la loi. Ainsi, la loi dispose que chaque organe consultatif entrant dans son champ d'application ne peut comprendre plus de deux candidats du même sexe. A défaut, et à moins d'une procédure de dérogation assez stricte, l'organe consultatif ne peut émettre d'avis valide.

La loi a également été votée le 20 septembre 1998 pour les conseils consultatifs provinciaux.

Les évaluations de la loi, réalisées en 1999, ont permis de constater que, malgré de bonnes intentions, la loi n'a pas permis de réaliser l'objectif fixé par la loi. Une évaluation complète ne pourra toutefois pas se faire avant le 12/1999, date de la fin du délai accordé aux organes consultatifs pour se mettre en conformité avec la loi. Une campagne de sensibilisation et d'information est actuellement en cours pour adapter leur composition.

La Belgique s'est donc engagée dans la voie des quotas législatifs en vue de réaliser la parité hommes et femmes à la prise de décision. Ces quotas sont envisagés comme une mesure pragmatique temporaire dont le but final est la parité. La spécificité belge a pu jouer un rôle dans l'acceptation de l'idée de quotas basés sur le sexe.

En effet, la Belgique est un pays multilingue où les langues officielles, le français, le néerlandais et l'allemand, constituent un des piliers du système institutionnel belge.

En outre, la Belgique est un pays à forte tradition sociale, ce qui a permis de développer une culture de consensus et de dialogue. Cette culture a permis de faire accepter la parité hommes et femmes à la prise de décision.



3) "Le décret du 15 juillet 1997 de la Communauté flamande portant instauration d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs (MB du 02/09/1997)"

Description succincte

Le décret vise à garantir une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes dans la prise de décision. D'une part, il prévoit de mener des actions de sensibilisation et de formation pour réaliser un changement de mentalité et de promouvoir la participation équilibrée des hommes et des femmes à la prise de décision. D'autre part, il faut prendre des mesures structurelles pour garantir une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs.

Le décret vise à garantir une représentation minimum d'un des deux sexes en instaurant la règle que, dans une procédure de présentation, chaque instance est tenue de proposer par mandat un homme et d'une femme. La règle est devenue contraignante car on a instauré une sanction de non-observation des dispositions de composition. Une période transitoire est prévue pour les organes consultatifs qui ne sont pas soumis à cette règle.

Le décret prévoit également un rapport obligatoire à soumettre au parlement flamand. Le premier rapport a été présenté le 31 décembre 1998.

À l'occasion du renouvellement des mandats des organes consultatifs par le gouvernement flamand, on examine systématiquement si les conditions du décret sont respectées. Le décret prévoit également un rapport obligatoire à soumettre au parlement flamand.

Evaluation

Ce décret existe depuis presque deux ans et il appert qu'en pratique, de nombreux organes consultatifs n'ont pas encore atteint le quota exigé, cela à quelques mois de l'entrée en vigueur du décret.

Les actions doivent être menées à deux niveaux pour arriver à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans le processus décisionnel. D'une part, des mesures structurelles et des actions de sensibilisation et de formation doivent permettre un changement de mentalité et un boulement des structures sociales et politiques. D'autre part, l'autorité flamande a adopté des instruments juridiques contraignants. Les arguments tels que "on ne trouve pas de femmes" ou "les femmes ne veulent pas" doivent être bannis.

Plusieurs actions ont été mises en œuvre : sensibilisation, conseil, assistance (homme-femme) dans des fonctions de consultation et de direction, formation et sélection de femmes compétentes et engagées pour participer au processus décisionnel. Un rapport sera présenté au parlement flamand sur la politique de l'égalité des chances et de

"Pluspunt" offre aux femmes intéressées une formation, un échange d'informations, la possibilité de travailler sur réseau, une procédure de sélection professionnelle.

Les femmes intéressées et motivées qui disposent de l'expertise dans un domaine professionnel déterminé, qui ont bénéficié d'une formation supérieure, qui ont au moins 30 ans, qui ont éventuellement déjà une expérience dans des fonctions de consultation et de direction peuvent poser leur candidature.

"Pluspunt" n'est pas un bureau de recrutement ou de sélection. Pluspunt est une banque de données et de consultation qui cherche une femme pour un mandat vacant dans un organe de consultation ou de direction, non pour un emploi rémunéré. Un mandat dans un organe de consultation et de direction est souvent non rémunéré.

Signalons enfin que le gouvernement allemand a donné son accord de principe sur l'introduction d'un quota d'un tiers-jeux-tiers dans la composition des organes de gestion des institutions publiques allemandes. Toutes les instances qui présentent des candidats seront donc obligées de prendre en compte la double représentation non seulement pour les hommes mais aussi pour les femmes.

Pour ce qui concerne la Communauté française, celle-ci privilégie la sensibilisation.

Un travail de réflexion plus théorique a également été entrepris sur la citoyenneté.

Il est intéressant de noter que le gouvernement allemand a également entrepris un travail de réflexion sur la citoyenneté et la participation à l'échelle nationale.

Il est intéressant de noter que les élections régionales de juin 1992 constituent un moment privilégié pour attirer l'attention des partis politiques sur l'obligation désormais légale de présenter des candidates électives et électeurs sur l'importance d'apporter leur soutien à des candidates ayant une expérience de travail prenant en compte la question de l'égalité des chances entre les hommes. Ceci sera réalisé par le soutien financier apporté à la réalisation d'un spot publicitaire par la publication d'articles et par l'organisation de diverses manifestations sur ce thème mais également des rencontres-panels avec des candidats et des partis doit leur permettre d'exposer et de confronter leur point de vue sur l'égalité.

accroissement et diversification de la  
 femmes; élévation du niveau sanitaire;  
 projet tout en respectant l'équilibre  
 es aux activités productrices agricoles  
 pation des femmes aux activités non agricoles génératrices de revenus:  
 nes aux prises de décisions au sein des organismes représentatifs des villages ou  
 entiellement mises en place dans le cadre du processus de structuration au  
 au Mali.

Pour ce faire, les objectifs immédiats suivants ont été  
 consommation alimentaire; augmentation des revenus  
 élargissement des disponibilités en eau dans la zone  
 environnemental; allégement des tâches; participation  
 et Dastoraj  
 participation  
 d'autres ser  
 monde rural scientifique

évaluation début 1999.

Ce projet a fait

mesurer l'impact réel sur le pouvoir de décision des femmes:

Problèmes renc

ce projet début 1999 a démontré qu'après 12 ans les conditions de

l'évaluation

ainsi que leur participation encore timide dans les hautes instances de décision communautaire.

### Mécanismes institutionnels créés ne favoriser la promotion de la femme

La structure fédérale de l'Etat Belge implique que les pouvoirs tant communales et régions prennent en charge certains aspects de l'égalité.

Les mécanismes existants sont décrit à suffisance dans les rapports déjà transmis à (rapport CEDAW et plan d'action).

Il importe de signaler que le processus de structuration n'est pas terminé mais de synthétiser ici les tendances actuelles.

Des administrations et services chargés de la mise en oeuvre de l'égalité femmes existent au sein des différents pouvoirs, certains étant par ailleurs en charge de l'égalité visant diverses minorités (p ex. en Communauté flamande).

Ces dernières ont un rôle primordial à jouer dans l'intégration du processus dans l'ensemble de la fonction publique belge. Il est évident toutefois que l'effort

entrepris dépend également de la volonté politique de l'ensemble des pouvoirs publics. Les différents ministères, ainsi que les régions, ont un rôle à jouer et il est

Vu au regard de l'expérience belge, l'idéal à atteindre semble être une co-mesures liées à une politique spécifique pour lesquelles le budget prévoit des crédits spécifiques. Ces mesures comportent diverses compétences pour lesquelles les budgets des départements concernés quant au fond est mis à contribution.

En termes de structures la désignation d'un Ministre en charge de l'égalité, disposant d'une administration propre, d'un organe interdépartemental de suivi et d'une collaboration structurée avec les organisations non gouvernementales, le tout travaillant sur base d'une gestion par projets et objectifs, semble constituer une articulation efficace.

A titre d'exemple on peut citer les initiatives prises en Communauté flamande dans le cadre de la mise en oeuvre du mainstreaming et le développement d'un instrument "le rapport sur l'impact de genre".

#### Description succincte

une politique d'égalité des chances exclusive, verticale ou spécifique, ou même aussi inclusive, horizontale, ou mainstreaming comme (nouvel) instrument pour promouvoir l'égalité des chances dans tous les domaines de la vie sociale.

définit la mission spécifique de la Ministre de "l'égalité des chances":

inspirer, orienter, soutenir les autres domaines politiques de l'autorité flamande et ses activités pour garantir l'égalité des chances de tous les citoyens;

développement de son domaine politique propre, une politique d'égalité des chances spécifique.

à présent, la politique flamande de l'égalité des chances s'est construite autour de deux axes: la politique vise à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans tous les domaines de la société et à tous les niveaux de décision. Secundo, la politique de l'égalité des

penchant sexuel ou de leur handicap, doivent faire face à une discrimination de fait ou à un manque de possibilités sur les plans personnel et social.

Pour développer la politique de l'égalité des chances, on utilise trois méthodes :

- l'introduction du mainstreaming comme nouvel instrument;
- la mise au point d'une politique spécifique de l'égalité des chances, qui doit en fait constituer le fondement du mainstreaming mais qui, après trois ans, se trouve encore à l'état embryonnaire;
- une politique d'actions positives pour le personnel.

des structures et développé des instruments dont la mise en œuvre.

Pour ces méthodes, on a au point doit encore être poursuivi

Structurés :

- La cellule "Gelijke Kansen in de Wereld"
- La "Interdepartementale Commissie voor de Gelijkheid van de Kansen"

en" (Egalité des chances en Flandre);  
Gelijke Kansen (Commission interdépartementale Egalité des chances)

Instruments

des départements horizontaux et verticaux, les universités et les institutions scientifiques flamandes. Pour les communes, provinciales et régionales constituent un point de départ unique pour une politique de l'égalité des chances.

en tant qu'instrument politique il existe déjà deux décrets sur l'égalité des chances.

Les résolutions de la Commission ministérielle sur les femmes (1995 (M.B. 18/06/1997))

l'obtention d'une représentation plus équilibrée des femmes dans les organes consultatifs (M.B. 12/09/1997)

pour le développement d'initiatives politiques, le recueil de matériaux nécessaires et le développement d'instruments

d'informations et de documentation soutiennent la sensibilisation et la formation

ont comme de l'information et de la formation. Les plans d'actions positives et "Gender in balans" (équilibre en matière de genre) du genre) du genre) du genre)

Evaluateurs

meilleur impact et la poursuite du développement sont nécessaires. Pour le mainstreaming

le développement d'indicateurs politiques ce processus n'est en effet qu'à ses débuts

Les possibilités limitées des structures existantes pour réaliser le mainstreaming et une politique spécifique d'égalité des chances constituent une menace pour l'égalité des chances des citoyens et la mise en oeuvre des directives internationales. En général, les structures de l'autorité flamande offrent cependant une opportunité importante pour le mainstreaming.

La structure horizontale permet à chaque décideur politique de se familiariser avec la politique de l'égalité des chances. Le principal problème est toutefois que les thèmes de l'égalité des chances n'ont pas encore acquis le statut de thème politique. Tous les autres problèmes découlent de ce que les thèmes n'ont jusqu'ici encore reçu qu'un effort et de temps avant que des thèmes sur

en matière d'émanicipation

Emanicipatie-Effectenrapportering (EER) - Rapport

Description succincte

-1997. Le EER est un instrument

Le développement de l'EER a fait l'objet d'une étude

Ce serait une erreur de ne pas appliquer ces instruments.

### "Gender in balans" (équilibre selon le genre).

Le projet "gender in balans" vise à contribuer à améliorer la qualité de la politique du

personnel en intégrant la dimension du genre. Le projet donne les moyens par un bon ancrage de la politique du personnel, où l'organisation porte elle-même la responsabilité de la dimension de genre. Faire un plan d'approche implique que l'on doive faire des techniques et les stratégies utilisables pour l'intégration. Les techniques et stratégies doivent avoir un caractère différent, on peut distinguer les techniques d'analyse, de consultation et de planification. Chaque type a sa propre force. Dans la pratique, un bon plan d'approche est un mélange de ces trois techniques. En outre, il est nécessaire de faire du travail de planification. Un bon mélange de techniques et de stratégies doit coller à la structure de l'organisation. Un bon monitoring est essentiel pour le bon déroulement d'un processus.

X  
XXX

Signalons également que l'approche de la Communauté française s'appuie quant à elle à la fois sur une coopération informelle avec la société civile et sur le travail d'une administration spécifique. Celle-ci efforce de sensibiliser à la fois sa hiérarchie, ses responsables politiques et la société civile à l'existence de la nouvelle approche dite du mainstreaming. Elle a acquis une expertise et une expérience qui ont abouti à une publication de recherche détaillant le cadre méthodologique et conceptuel du mainstreaming.

La Direction de l'égalité des chances a travaillé à renforcer les fondements et la richesse de cette approche. La Direction a travaillé à rendre la méthode plus opérationnelle et à affirmer que désormais le concept est "bien connu". Il souffre notamment d'une absence de visibilité en langue française. A cet égard, une Conférence internationale de terrain est prévue à Luxembourg en février 2000 qui aura notamment à son ordre du jour la traduction et de la transférabilité des concepts à l'échelle anglo-saxonne. A son niveau, la Direction s'efforce de travailler au quotidien avec une approche d'intégration de la dimension de genre. Elle la pratique tant dans ses contacts avec la société civile que dans la formulation des avis qu'elle fournit à la demande ou d'initiative.

Aussi, la Direction de l'égalité des chances s'affirme de plus en plus comme un interlocuteur privilégié des administrations et des sociétés civiles. Elle présente ses préoccupations en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, d'initiative ou à la demande de différents groupements du milieu associatif, professionnel ou syndical. Elle informe les administrations, auxquelles ses différents mandats officiels aux niveaux européen, national et international lui offrent accès. Elle veille à rester en contact avec les instances politiques nationales et européennes de la francophonie ou multinationales. Les personnes agissent sur le terrain.

Il s'agit de valoriser la connaissance empirique des personnes de terrain, qui fondent et

font valoir leurs revendications, par une approche théorique, est rapidement apparue.

Il s'agit de présenter des avis et propositions cohérentes aux personnes et instances

!!! Co  
legitimise, qui  
comme une né  
décisionnelles

réalisé une collaboration avec le Réseau SORHIA qui a pour objectif et promouvoir le développement des études, recherches et enseignements féministes et sur les femmes en Belgique.

Cette collaboration de la Direction avec le Réseau SORHIA témoigne d'une prise de conscience de la nécessité d'identifier et de faire connaître le poids de la participation des femmes à toutes les dimensions et tous les aspects de la vie sociale, culturelle, économique et politique en s'appuyant sur les travaux scientifiques réalisés, aujourd'hui, dans les universités et centres de recherches et trop souvent méconnus.

Évaluer le poids et les faiblesses de cette participation, c'est aussi tenter à opérer scientifiquement les discriminations subies par les femmes et tenter d'y remédier.



la possibilité d'une lettre par courrier électronique regroupant des informations pertinentes pour les femmes.

le fait qu'en mars 1998, pour la première fois, plus d'une centaine d'associations, tant nationales qu'internationales, ont coordonné leurs efforts en vue de rédiger une plate-forme commune (travail, pauvreté, santé, éducation) et organisé un grand rassemblement qui a attiré l'attention des gouvernements et des médias. Cette action se poursuivra pour l'an 2000.

à systématiser le recueil de données statistiques sexées dans le cadre des politiques

des données existantes et de les systématiser.

indispensable pour répondre aux obligations d'évaluation des plans pour l'emploi (pour chaque Etat membre de l'Union européenne).

ont été arrêtés (emploi, justice, fiscalité et partenariats sociaux, ...) et le Service des femmes.

constituer en tant que lieu de ressources, de rencontre et de dialogue. La Belgique s'est formellement engagée, lors de la Convention de la Communauté française lors de la prochaine "marché de

**La production de données ventilées par sexe**

La Belgique s'est formellement engagée, lors de la Convention de la Communauté française lors de la prochaine "marché de

Pour ce faire des études ont été menées, à l'initiative de la Communauté française, en fonction de leurs compétences respectives, afin de déterminer avec précision les données dont il faut disposer et de les systématiser.

Ces résultats sont complétés par les données dont les Etats membres de l'Union européenne ont l'obligation d'évaluation des plans pour l'emploi (pour chaque Etat membre de l'Union européenne).

Pour ce qui concerne le fédéral, quatre domaines ont été arrêtés (emploi, justice, fiscalité et partenariats sociaux, ...) et le Service des femmes.

Evaluation

œuvre, laquelle l'être encore supérieure. Il faudra en effet élargir le champ de recensement de données pour permettre l'établissement de statistiques croisées.

**En Communauté française:**

En matière d'image d' femmes dans les médias, l'implication toute particulière de la Communauté française dans la question "femmes et médias" découle directement d'une résolution adoptée par son Parlement en juin 1994, dans le cadre du processus préparatoire à la conférence mondiale des femmes à Pékin. Cette résolution stipule qu'une attention spéciale sera accordée à la mise en oeuvre des stratégies dessinées à faire des médias des ressources utiles dans le domaine de l'égalité des chances, ainsi qu'à la conception d'actions positives en vue de permettre à davantage de femmes d'accéder aux niveaux de la création et de la conception des programmes et aux postes de décision qui facilitent l'accès à l'expression.

Ainsi, dans le cadre plus général que la contribution apportée par l'ONGESU aux travaux de la Conférence de Pékin sur ce point précis, la Communauté française a été organisée, avec les autres partenaires, femmes et médias, par le biais d'une coalition transnationale au sein de laquelle l'expression et la décision. Ce point de vue a été réaffirmé lors de la réunion de la Commission de la Communauté française.

Les initiatives suivantes témoignent de cet engagement:

**Une formation à la communication et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes**

Une formation à la communication et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes a été réalisée en 1995 avec l'aide et le soutien du Bureau en Belgique de la Commission européenne et en collaboration avec le Centre de la femme. Un syllabus reprenant les interventions de cette formation a été publié.

Une formation "femmes et éthique publicitaire" a été organisée par la Direction de l'Égalité de la Communauté française en collaboration avec le Conseil des Femmes de Belgique.

Des ateliers de femmes francophones, en collaboration avec le Lobby européen des femmes, ont mené à la création d'une marque de vêtements particulièrement dégradante. Cette opération a été menée en collaboration avec des annonceurs, des concepteurs publicitaires et des médias.

**En Communauté flamande la décision a été prise d'examiner, à l'aide de l'instrument**

"Emancipatie Effect Rapportage", le plan de communication du gouvernement flamand afin de pouvoir formuler à l'avenir des recommandations pour corriger les diverses campagnes menées par l'autorité flamande.

**Télétexte "Vrouwenruis en Vrouwenreeds" (Insertion au télétexte des rubriques "Arends et Informations Femmes")**

Le 21 mai 1996, les "pages femmes" ont été lancées sur le télétexte. Via ces pages spécifiques du télétexte sur la chaîne de télévision publique flamande d'augmenter l'accessibilité pour le grand public, mais aussi



## ANNEXE

### Liste des abréviations et concepts (selon leur ordre d'apparition dans le document)

- NOW : Nouvelles opportunités pour les femmes  
New opportunities for women
- Zone EURO : Zone comprenant les pays membres de l'Union européenne qui passent à l'unité monétaire EURO
- CPAS : Centre public d'aide sociale
- : : : : : Population minimale : Population bénéficiant du minimum de moyens d'existence
- EUR : EURO
- BEF : franc belge
- ASBL : Association sans but lucratif
- APO : (système assurant des remboursements de frais médicaux préférentiels aux personnes appartenant à ces groupes et disposant de faibles revenus)

AR : Arrêté royal

- MB : Moniteur belge (journal officiel)
- CCT : Convention collective de travail
- EFQM : Modèle de qualité visant l'excellence
- PRISME : Priority to small and medium enterprises  
Priorité aux petites et moyennes entreprises
- p.ex. : Par exemple

- LEER : Rapport local sur l'impact en matière d'émancipation

- FRED : Banque de données régionale fonctionnelle