

# Osez agir



RAPPORT D'ACTIVITÉS 2015



INSTITUT  
POUR L'ÉGALITÉ  
DES FEMMES  
ET DES HOMMES

.be

# Table des matières

<b>A. INTRODUCTION</b>	<b>2</b>
<b>B. L'INSTITUT EN QUELQUES CHIFFRES</b>	<b>8</b>
<b>C. MISSIONS ET VALEURS</b>	<b>12</b>
<b>D. ACTIVITÉS</b>	<b>16</b>
1. Discrimination	18
2. Sexisme et stéréotypes de genre	40
3. Lutte contre la violence basée sur le genre	48
4. Gender mainstreaming	56
5. Emploi	64
6. Prise de décision	66
7. Les personnes transgenres	70
8. International	74
<b>E. CONTEXTE</b>	<b>82</b>
1. Partenaires	84
2. Réseaux	91
3. Soutien aux acteurs de terrain	92
<b>F. ORGANISATION</b>	<b>94</b>
1. Structure de l'Institut	96
2. Le personnel	97
3. Le budget	101
<b>G. CONCLUSION</b>	<b>104</b>
<b>H. ANNEXE</b>	<b>108</b>



« J'ai appris que mon collègue masculin qui exerce la même fonction gagne plus que moi. Je trouve cela injuste et j'ai donc pris rendez-vous avec mon syndicat. »



# A. INTRODUCTION



L'année 2015 a été marquée par la montée de discours sexistes et de questionnements sur la liberté d'expression et ses limites.

La récente loi « sexisme » qui réprime pénalement certains comportements a été attaquée médiatiquement et juridiquement parce qu'elle constituerait une atteinte à la liberté d'expression. Pour l'Institut, c'est le sexisme qui représente une menace pour une société démocratique comme la nôtre, où le vivre ensemble et l'égalité sont également fondamentaux. Le sexisme renforce les inégalités entre les femmes et les hommes. Il peut même parfois mener à de la discrimination ou du harcèlement fondé sur le sexe. La loi donne un signal fort: le sexisme est inadmissible dans notre société.

Au niveau international, on peut noter que l'année 2015 fut également marquée par la confirmation de courants sexistes menaçant les droits des femmes. Vingt après l'adoption de la plate-forme d'action de Beijing, la Commission de la condition de la femme des Nations Unies en a dressé un bilan. Globalement, aucun État n'a atteint l'égalité entre les femmes et les hommes, les progrès ont été lents, inégaux et fragiles et le patriarcat et la violence à l'égard des femmes demeurent universels.

Malgré la persistance de ces discours sexistes, l'Institut maintient son engagement quotidien visant à combattre la discrimination fondée sur le sexe et à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes.

Ainsi, l'Institut a contribué à l'adoption du nouveau Plan d'Action National de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre (2015-2019), associant État fédéral, Communautés et Régions. Il confirme de cette façon son rôle de coordination de la politique belge de lutte contre la violence fondée sur le genre.

De même en matière de *gender mainstreaming*, il a contribué au plan fédéral adopté par le gouvernement en juillet et a assuré la mise en place de formations dans ce contexte.

En matière d'égalité de genre sur le marché du travail, l'Institut a poursuivi, en 2015, son travail de collecte d'informations et de sensibilisation en publiant son rapport statistique annuel sur l'écart salarial et en organisant plusieurs échanges de bonnes pratiques avec son réseau d'« entreprises gender friendly ».

L'Institut a également mis à jour les résultats des élections fédérales, régionales et communautaires de 2014 sous l'angle du genre.

Il a poursuivi son soutien aux associations via les subsides structurels mais aussi en octroyant des subsides ponctuels à des projets de terrain ou en lançant un appel à projets pour la politique locale d'égalité.

Enfin, il a poursuivi son action d'information et de sensibilisation sur les droits des personnes transgenres, en demandant notamment une révision de la loi sur la « transsexualité » de 2007.

À côté du rôle mené par les pouvoirs publics, l'Institut estime que la parole et l'expérience vécue par les personnes discriminées en raison de leur sexe, de leur identité ou expression de genre sont centrales. Ces personnes qui franchissent le cap de déposer plainte contribuent par leur action individuelle à faire évoluer les mentalités. C'est aussi le cas de ces femmes et hommes qui œuvrent avec leurs moyens et à leur façon à améliorer la conciliation des vies privée et professionnelle, à briser les tabous autour de la violence intrafamiliale, à s'opposer au sexisme, à permettre aux femmes l'accès à des fonctions managériales, etc.

Que ce soit une femme qui ose déposer plainte pour licenciement en raison de sa grossesse, un père en congé parental, un employeur qui met en place diverses pratiques dans son entreprise pour promouvoir l'accession des femmes aux postes de responsabilité, une association organisant des groupes de paroles pour des victimes de violences entre partenaires, des parents qui ont à cœur de transmettre leurs deux noms à leurs enfants, un-e citoyen-ne manifestant pour les droits des femmes, une personne transgenre qui dénonce les pratiques d'une compagnie d'assurance refusant les remboursements de frais médicaux, etc.: toutes et tous participent à plus d'égalité.

La pratique et les études menées par l'Institut montrent que celles et ceux qui dénoncent les inégalités ne forment que la partie émergée de l'iceberg. En dépit de l'augmentation du nombre de notifications en 2015, on constate que la majorité des victimes de discriminations fondées sur le sexe ne s'adressent pas à l'Institut, craignent de dénoncer une discrimination ou n'en sont même parfois pas conscientes.

L'Institut tient donc à saluer ces personnes qui osent briser le silence et font donc prendre conscience, notamment aux autres victimes potentielles, que chacun-e a la possibilité de contribuer au changement des mentalités et des comportements et d'être, avec tous les acteurs impliqués, les garants de nos droits fondamentaux.

Nous espérons qu'au travers de ce rapport d'activités, vous comprendrez mieux comment l'Institut tente d'apporter sa pierre à l'édifice et vous souhaitons une agréable lecture.

Chris Verhaegen  
*Présidente du Conseil d'Administration*

Michel Pasteel  
*Directeur*

Liesbet Stevens  
*Directrice adjointe*

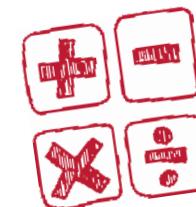


« Notre agence d'intérim refuse qu'un client utilise le sexe comme condition d'exclusion. Homme ou femme, tous égaux sur le marché du travail. »

## B. L'INSTITUT EN QUELQUES CHIFFRÉS

249

214



463



223

En 2015, la cellule juridique de l'Institut a enregistré **463** notifications juridiques, dont **249** demandes d'informations et **214** plaintes. Par ailleurs, **223** demandes d'informations non juridiques ont été traitées.

**515** appels ont été reçus via le 0800/12.800.

**53%** des notifications ont été envoyées par des femmes et **32%** par des hommes. Quelque **13%** des notifications reçues par l'Institut en 2015 portaient sur la discrimination des personnes transgenres.

L'attention portée par les médias à l'écart salarial et à la discrimination à la grossesse a induit une augmentation de **23%** des notifications dans la rubrique « Travail » en 2015. **39%** des notifications relatives au travail adressées à l'Institut concernaient la discrimination résultant de la grossesse.

Dans le même sens, l'attention des médias pour les campagnes publicitaires sexistes a engendré le triplement des notifications relatives à la rubrique « Culture et médias ». Le nombre de notifications relatives au sexisme a augmenté de **28%** par rapport à 2014. Simultanément, le nombre de notifications de harcèlement sexuel a été multiplié par six.

En 2015, une femme gagne en moyenne **9%** de moins qu'un homme par heure, soit une diminution de **1%** de l'écart salarial sur base des salaires horaires par rapport à 2014. Sur base annuelle, l'écart salarial s'élève à **2%**.

Le Sénat compte **50%** de femmes et la Chambre **39,3%**.

L'Eurobaromètre spécial sur l'égalité de genre publié en mars montre qu'environ 3 Européens sur 5 (**62%**) pensent que les inégalités entre femmes et hommes sont importantes dans leur pays et **11%** qu'elles sont très importantes.

**250.000 €** ont été dégagés afin de soutenir financièrement la société civile, soit **58.000 €** de plus qu'en 2014, ce qui constitue la troisième augmentation en 3 ans. L'Institut a octroyé des subsides à **50** projets.

En ce qui concerne les moyens hors frais de personnel, de fonctionnement et d'investissement (2.401 kEUR au total):

= **63%** ont été consacrés au soutien financier des autres organisations dans leur travail ou leurs projets;  
= **37%** ont été consacrés à la réalisation des propres missions de l'Institut.

L'Institut a employé **35** personnes, hors direction. Ceci correspond à **32,9** équivalents temps plein.

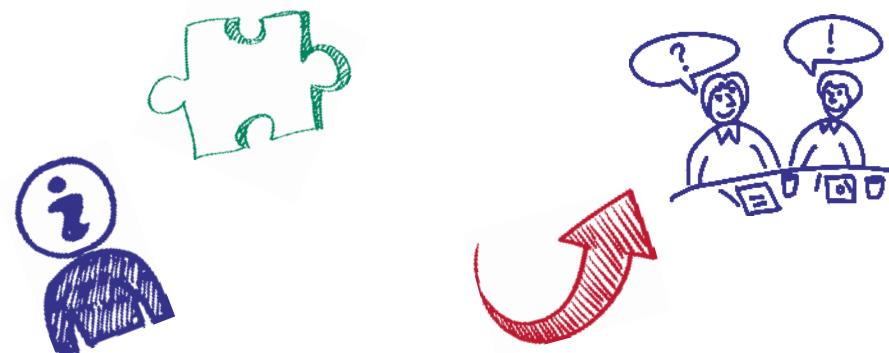




« J'exerce une fonction dirigeante dans le domaine de l'informatique et j'ai trois enfants. Il est souvent difficile de combiner famille et carrière, mais c'est possible, également pour les femmes. »



## C. MISSIONS ET VALEURS



L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a pour mission d'ancrer l'égalité des femmes et des hommes dans les mentalités. En tant qu'institution publique fédérale indépendante, l'Institut promeut et protège cette égalité **en combattant toute forme de discrimination et d'inégalité fondée sur le sexe.**

Dans ce cadre, l'Institut:

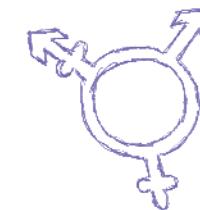
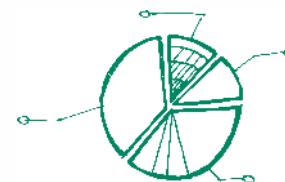
- traite les demandes d'informations au sujet de la législation belge visant à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes;
- peut aider les victimes de discrimination et leurs avocats en leur fournissant des informations et en les accompagnant lors de négociations ou d'actions en justice;
- réalise, coordonne et soutient des études et recherches indépendantes concernant l'égalité de genre;
- recueille des données quantitatives et qualitatives, par exemple sous forme de statistiques, et les met gratuitement à disposition du grand public, des parties prenantes et des victimes individuelles de discrimination et d'inégalité fondées sur le sexe;
- formule des avis et des recommandations à l'attention des pouvoirs publics, des partenaires sociaux, des autres parties prenantes et des organisations privées, en se basant notamment sur les demandes et les plaintes qu'il reçoit et les études et les recherches qu'il entreprend. De cette façon, l'Institut vise l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre légal adapté, de structures, de stratégies, d'actions et d'instruments appropriés afin de garantir l'égalité des femmes et des hommes aussi bien en théorie que dans la pratique;
- remplit un rôle de représentant de la Belgique, tant au niveau national qu'international, en ce qui concerne l'égalité de genre;
- accompagne et soutient le processus d'intégration de la dimension de genre, en particulier dans la mise en œuvre du plan fédéral «*gender mainstreaming*»;
- coordonne, évalue et assure le suivi de la mise en œuvre du plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violence intrafamiliale;
- développe différents réseaux formels et informels en matière d'égalité de genre. Il se concerta avec les nombreux partenaires et parties prenantes sur ce terrain afin de donner une impulsion supplémentaire à l'intégration de l'égalité de genre dans tous les aspects de la vie quotidienne. Dans ce cadre, l'Institut consacre également chaque année une partie considérable de son budget au soutien des organisations de la société civile, grâce à sa collaboration ou à des subsides structurels ou ponctuels.



« Avec le soutien de mon employeur, je suis en congé parental le mercredi. Cela me permet de m'impliquer davantage dans l'éducation de mon fils. »



# D. ACTIVITÉS



# 1. Discrimination

La cellule juridique joue un rôle-clé dans la lutte contre la discrimination et l'inégalité fondées sur le sexe. Elle fournit une aide substantielle aux victimes qui se trouvent souvent dans une situation vulnérable et sont préoccupées par les éventuelles conséquences d'une action.

## LE PROCESSUS DE NOTIFICATION ET LE SERVICE DE PREMIÈRE LIGNE

Les victimes et les personnes souhaitant poser des questions sur la discrimination fondée sur le genre peuvent :

- contacter l'Institut à un numéro d'appel gratuit;
- remplir un formulaire de signalement sur le site Internet;
- envoyer un courrier par voie postale ou électronique.

Le service de première ligne de l'Institut enregistre les notifications et les classe ensuite dans les trois catégories suivantes :

- plaintes;
- demandes d'informations juridiques;
- demandes d'informations aux autres cellules de l'Institut.

Depuis 2015, une distinction est également établie dans le système de gestion des données entre les notifications de personnes privées et celles émanant de personnes appartenant à un organisme de la société civile, à une entreprise ou au monde judiciaire. Ces dernières sont désormais systématiquement classées dans la rubrique « Autres » et ne sont plus répertoriées comme personnes privées.

Le service de première ligne analyse la demande d'aide afin d'évaluer s'il est compétent ou non. S'il n'est pas compétent, le service de première ligne se charge d'orienter le notifiant vers d'autres services ou organisations. Il assure une écoute attentive et traite les dossiers en toute confidentialité.

## MISSIONS DE LA CELLULE JURIDIQUE DE L'INSTITUT EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION

### → L'Institut informe

L'Institut répond aux demandes d'informations sur les éventuelles discriminations fondées sur :

- le sexe, le changement de sexe, l'identité et l'expression et le genre;
- le sexisme;
- le harcèlement sexuel;
- les stéréotypes sexistes.

Souvent, les demandes portent sur l'application de la législation dans le cadre d'une situation concrète.

L'Institut informe les notifiants de leurs droits et possibilités d'action, tant auprès de l'Institut que d'autres instances.

### → L'Institut conseille

Les citoyens se trouvant dans une situation qui, selon eux, viole la législation demandent l'avis de l'Institut sur la manière de procéder :

- quelles démarches peuvent-ils entreprendre ?
- quelle législation peuvent-ils invoquer ?
- comment informer leur employeur ou les personnes ou organismes à l'origine de la discrimination ?

### → L'Institut assume une fonction de conciliation

Dans une situation conflictuelle relative à la discrimination fondée sur le genre, l'Institut privilégie toujours la conciliation. La partie discriminante est informée de la notification - uniquement avec l'accord de la victime - et du cadre législatif. L'objectif est de trouver une solution appropriée.

Parfois, la partie discriminante refuse de reconnaître la discrimination, ou les éléments à disposition pour prouver la discrimination sont insuffisants. Le dossier doit alors malheureusement être classé. Dans d'autres cas, l'Institut peut obtenir :

- que des excuses soient présentées;
- que la partie discriminante s'engage à tenir compte de la législation à l'avenir;
- qu'une indemnité soit versée à la victime.

→ **L'Institut mène des actions en justice**

Lorsque la conciliation n'aboutit pas, il est toujours possible d'intenter une action en justice. L'Institut se fonde alors essentiellement sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (ci-dessous dénommée la «Loi Genre»). De plus, la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes (la «loi sur l'écart salarial») et la loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public (la «loi sur le sexisme») permettent de lutter contre des inégalités spécifiques entre les femmes et les hommes. La décision d'intenter une action en justice est toujours prise en concertation avec la victime.

La création d'une jurisprudence et des jugements de principe peuvent s'avérer importants pour garantir le succès des dossiers futurs.

« Dans une situation conflictuelle relative à la discrimination fondée sur le genre, l'Institut privilégie toujours la conciliation. »

**LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE EN CHIFFRES**

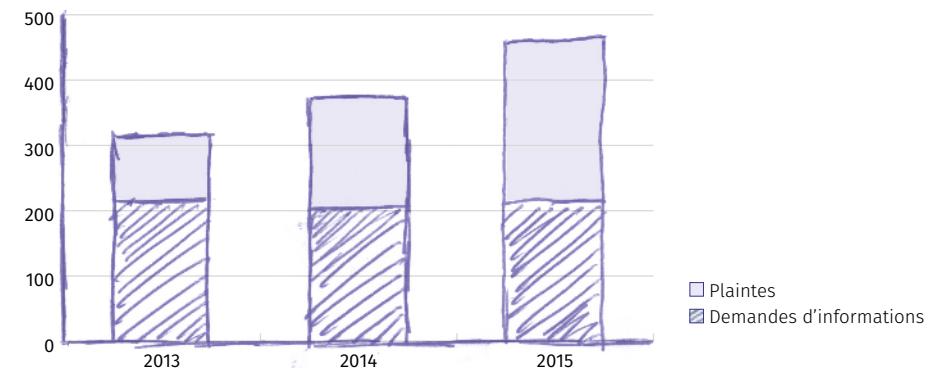
Le formulaire de signalement en ligne et le courrier électronique gagnent en popularité comme canaux de notification.

Les notifications adressées à l'Institut par voie électronique (formulaire de signalement ou courrier électronique) sont les plus nombreuses (74,7%). En 2014, cette part s'élevait à 69,7%. La tendance annuelle à la hausse se confirme donc.

- En 2015, les autres canaux de notification ont affiché un léger recul:
- 22,2% des notifications ont été faites par téléphone (24 % en 2014);
  - 1,7% ont été envoyées par courrier (encore 4,4% en 2014);
  - et 1,3% par d'autres voies.

515 appels ont été passés au numéro d'appel gratuit 0800 12 800. Ces appels ont débouché sur l'enregistrement de 103 notifications classées comme demandes d'informations juridiques ou comme plaintes.

**Nombre total de notifications**



**Hausse du nombre de demandes d'informations**

En 2015, la cellule juridique de l'Institut a enregistré 463 notifications, dont 249 demandes d'informations et 214 plaintes. De plus, l'Institut a reçu 223 demandes d'informations non juridiques. Le nombre de notifications a donc augmenté de 26,5% par rapport à 2014 et de 43,3% par rapport à 2013. Cette hausse est essentiellement due au grand nombre de demandes d'informations juridiques que l'Institut a traitées en 2015 (+ 58,5% par rapport à 2014). Le nombre de plaintes a quant à lui à peine augmenté par rapport à 2014 (+ 0,2%).

**La partie émergée de l'iceberg**

L'augmentation continue du nombre de notifications souligne que le besoin d'information et d'assistance demeure important. L'Institut estime toutefois que les notifiants ne représentent qu'un petit nombre des personnes confrontées à une forme de discrimination fondée sur le genre au cours de leur vie. La majorité des victimes de discrimination ne s'adressent pas à l'Institut ou craignent de dénoncer la discrimination.

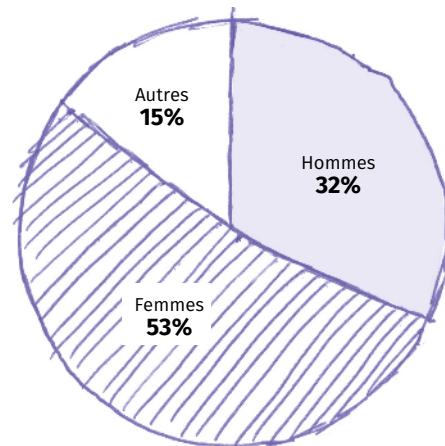
Les services de l'Institut doivent donc continuer à gagner en visibilité. Pour ce faire, l'Institut:

- conclut et entretient des partenariats avec d'autres organisations;
- établit des protocoles de collaboration avec les Communautés et les Régions;
- mène des campagnes de sensibilisation et d'information
- et met, par le biais des médias, la discrimination fondée sur le genre sous le feu des projecteurs.

### La moitié des notifiants sont des femmes

En 2015, 53% des notifications ont été envoyées par des femmes et 32% par des hommes. Les femmes et les hommes ne sont pas enregistrés sur la base de leur sexe à la naissance, mais selon leur identité de genre<sup>1</sup>. 13% des notifications reçues par l'Institut en 2015 portaient sur la discrimination des personnes transgenres<sup>2</sup>. Un chiffre en hausse par rapport à 2014.

### Répartition des notifications par identité de genre

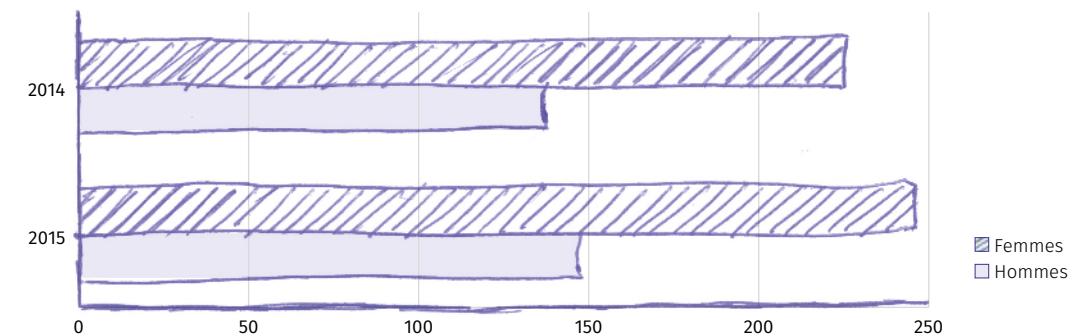


1. Identité de genre: la manière dont une personne vit et nomme son identité, qu'elle corresponde ou non à son sexe à la naissance.  
 2. Pour plus d'informations sur la discrimination des personnes transgenres, veuillez consulter le point 7 de cette section « Activités ».

Depuis 2015, les notifiants issus d'organisations de la société civile, d'entreprises ou d'organismes publics sont classés dans la rubrique « Autres ». Ils ne sont donc plus répertoriés comme personnes privées. Ceci explique le plus grand nombre de notifications dans la rubrique « Autres », passant de 1% en 2014 à 15% en 2015, et la diminution des notifications issues de personnes privées de sexe féminin (- 9%) en 2015.

Dans la rubrique « Autres », sont dénombrés 94% de demandes d'informations des administrations publiques dans le cadre de protocoles de collaboration avec les Communautés et Régions<sup>3</sup>, ou émanant de journalistes, d'organisations de la société civile, de syndicats, d'avocats, de magistrats et d'organes de promotion de l'égalité étrangers.

### Nombre de notifications par identité de genre 2014-2015



Bien que la ventilation des notifications ait évolué en 2015 en raison de l'élargissement de la catégorie « Autres », le nombre de notifications par les personnes privées tant de sexe masculin que féminin a augmenté en 2015. Une hausse de respectivement 7,3% et 9,3% a été constatée par rapport à 2014. Les femmes restent néanmoins le groupe de notifiants qui contacte le plus l'Institut, tant pour des demandes d'informations que pour des plaintes.

3. L'Institut a été désigné comme organe de promotion de l'égalité par la Fédération Wallonie-Bruxelles (en 2008), la Région wallonne (en 2009) et la Commission communautaire française (COCOF - en 2013). Il traite les notifications relatives aux domaines de compétences de ces entités. Voir infra: partie F. Contexte, point 1. Partenaires.

## LA DISCRIMINATION EXAMINÉE DE PLUS PRÈS

### Comportements discriminatoires

L'Institut classe les notifications reçues en fonction des comportements discriminatoires décrits dans la Loi Genre de 2007 ou dans les autres législations relatives à l'égalité des femmes et des hommes.

#### Répartition des notifications enregistrées en 2015 par type de comportement

	2015	2014	2013
Discrimination directe	179	161	204
Discrimination indirecte	13	20	11
Incitation à la discrimination	1	0	4
Harcèlement	14	21	25
Harcèlement sexuel	36	6	2
Circonstances aggravantes, délit	0	1	0
Sexisme	74	58	22
Violence	3	9	2
Discrimination multiple	4	2	1
Autres	192	121	62

Le nombre de notifications relatives à la discrimination directe a légèrement augmenté en 2015, au contraire des notifications de discrimination indirecte qui ont affiché un léger recul par rapport à 2014. Cela peut s'expliquer par le fait que les formes de discrimination directe sont nettement plus identifiables, notamment pour les victimes. La discrimination indirecte est une forme plutôt « invisible » de discrimination, car il s'agit généralement de règles apparemment neutres sur le plan du sexe, qui n'ont pas pour but de discriminer.

La rubrique « Autres » dans les formes de discrimination a enregistré une hausse de 59% par rapport à 2014. Le tableau ci-dessous présente le nombre de notifications par sujet pour cette rubrique. Il s'agit essentiellement de demandes d'informations juridiques relatives :

- au sexe (par exemple, sur le divorce);
- au travail (par exemple, sur la loi sur l'écart salarial);
- aux personnes transgenres (par exemple, sur la modification du nom)
- et à la grossesse ou à la maternité (par exemple, sur le congé parental), mais pour lesquelles soit il n'est pas question de discrimination, soit l'Institut n'est pas compétent.

En 2015, l'Institut n'a reçu qu'une seule notification relative à une incitation à la discrimination. Le nombre de notifications dans cette catégorie est très faible depuis 2013. Par contre, les notifications de harcèlement sexuel et de sexisme sont très nombreuses.

#### Rubrique « Autres » en 2015

Sexe	70
Transgenres	42
Grossesse/Maternité	14
Prise de décision	1
Travail	16
Gender mainstreaming	1
Violence	4
Autres	46

#### → Domaines dans lesquels la discrimination a été rapportée

Les tableaux ci-dessous illustrent la répartition des notifications de discrimination et l'évolution des plaintes par domaine depuis 2010. Les domaines de discrimination sont déterminés en vertu de la Loi Genre et des compétences des entités fédérées avec lesquelles l'Institut a conclu un protocole de collaboration<sup>4</sup>.

4. Voir *infra* : partie F. Contexte, point 1. Partenaires.

Comme au cours des années précédentes, le nombre de notifications de discrimination est le plus élevé dans les domaines « Travail », « Biens et services » et « Culture et médias ».

#### Répartition des notifications par domaine de discrimination en 2015

	Dossiers d'information	Dossiers de plainte	Total
Travail	77	87	<b>164</b>
Biens et services	18	45	<b>63</b>
Culture et médias	33	21	<b>54</b>
Sécurité sociale	8	18	<b>26</b>
Relations privées	8	4	<b>12</b>
Enseignement et formation	7	7	<b>14</b>
Jeunesse, sport et tourisme	5	9	<b>14</b>
Orientation et formation professionnelles	2	3	<b>5</b>
Mention dans un document officiel/PV	12	13	<b>25</b>
Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	5	7	<b>12</b>
Autres	114	42	<b>156</b>

Le nombre de notifications classées dans la catégorie « Autres » est également extrêmement élevé en 2015.

On distingue deux grandes catégories :

- des demandes d'informations sur d'autres législations relative à l'égalité des femmes et des hommes ou aux personnes transgenres ;
- des notifications concernant, d'une manière ou d'une autre, une séparation (près de 11%), qui ne relève pas de sa compétence.

### « À L'ÉCOLE PERSONNE NE VEUT D'UN GARÇON EN ESTHÉTIQUE »

Un garçon s'est adressé à un service d'orientation scolaire afin de dénoncer une discrimination dont il était la victime. Quand il a voulu s'inscrire dans l'option Esthétique d'une école secondaire de sa région, cela lui a été refusé car il est de sexe masculin. L'école avançait des motifs organisationnels. En effet, les élèves doivent se maquiller mutuellement dans le cadre de certains exercices pratiques. Selon l'école, les filles (ou leurs parents) refuseraient d'y participer avec un garçon. Le service souhaitait savoir si ce refus d'inscrire le garçon constituait une discrimination fondée sur le sexe. L'Institut lui a fourni les informations juridiques demandées et a confirmé qu'il s'agissait effectivement d'une discrimination directe fondée sur le sexe.

Par le passé, l'Institut a déjà dû traiter un cas identique d'un garçon dont l'inscription à un cours d'esthétique avait été refusée dans une école bruxelloise. L'Institut a contacté l'école qui a fait valoir le respect de la vie privée et la décence, car les élèves servent de modèles durant les exercices pratiques. La direction a argué du refus des filles (mineures) et de leurs parents de se laisser épiler le maillot, par exemple, par un garçon.

L'Institut a contacté l'administration de la Fédération Wallonie-Bruxelles au sujet de ce dossier. La FWB a soutenu l'Institut dans la demande qu'il a formulée à l'école d'accepter les garçons et de prévoir des aménagements leur permettant de suivre la formation de leur choix (modèles externes...). Une solution a été trouvée après plusieurs mois, de telle sorte que les garçons puissent s'inscrire à l'école afin de suivre la formation d'esthétique. Étant donné que l'année scolaire avait débuté, le garçon qui avait contacté l'Institut s'est inscrit dans une autre école.

Évolution des plaintes par année, depuis 2010 et par domaine						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Travail	69	90	66	76	82	<b>87</b>
Biens et services	16	33	35	91	46	<b>45</b>
Sécurité sociale	4	20	8	8	11	<b>18</b>
Relations privées	1	14	15	10	10	<b>4</b>
Enseignement et formation	6	7	10	6	11	<b>7</b>
Jeunesse, sport et tourisme	1	0	0	1	1	<b>9</b>
Orientation et formation professionnelles	0	0	2	4	4	<b>3</b>
Culture et médias	10	18	67	24	15	<b>21</b>
Mention dans un document officiel/PV	3	2	0	4	15	<b>13</b>
Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	0	0	1	3	9	<b>7</b>
Autres	23	9	22	17	52	<b>42</b>

Comme au cours des années précédentes, il apparaît que l'attention portée par les médias à un thème déterminé pousse le nombre de plaintes à la hausse. Ainsi, l'attention portée par les médias à l'écart salarial et à la discrimination à la grossesse a induit une augmentation de 23% des notifications dans la rubrique «Travail» en 2015. Dans le même sens, l'attention des médias pour les campagnes publicitaires sexistes a engendré le triplement des notifications relatives à la rubrique «Culture et médias».

#### → Double attribution du nom

Les notifications que l'Institut a reçues en 2015 au sujet du nom des enfants, mieux connu sous l'intitulé «double nom», ont été enregistrées sous «Autres».

Le 1<sup>er</sup> juin 2014, la loi relative au choix du nom de famille est entrée en vigueur. La loi offrait aux parents plusieurs possibilités relatives au nom de leur enfant, à savoir, lui donner:

- le nom du père;
- celui de la mère;
- ou un double nom de famille dans l'ordre qu'ils souhaitaient.

Toutefois, l'Institut a estimé que la loi contenait une disposition engendrant une discrimination fondée sur le sexe pour les mères. En cas de désaccord sur le nom de l'enfant, le père possédait en effet un droit de veto, et donc, seul son nom était automatiquement attribué. Le 27 novembre 2014, l'Institut a introduit un recours en annulation de l'article discriminatoire auprès de la Cour constitutionnelle<sup>5</sup>.

### UN DOUBLE NOM DE FAMILLE POUR LA FÊTE DES MÈRES

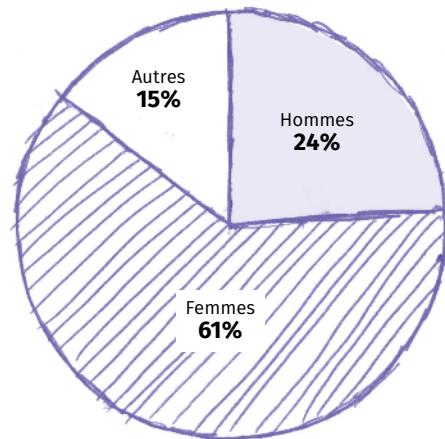
À l'occasion de la fête des mères, l'Institut a rappelé aux parents que la disposition transitoire pour les enfants nés avant le 1<sup>er</sup> juin 2014 arrivait à échéance le 30 mai 2015. Les parents ont été encouragés à faire usage de la disposition transitoire et à introduire une demande conjointe à l'état civil afin que les mères puissent également donner leur nom à leurs enfants.

#### → Discrimination au travail

En 2015, la majorité des notifications concernaient les discriminations au travail. Près de 6 notifications relatives au travail sur 10 émanaient de femmes.

5. À la date de la publication du présent rapport annuel, la Cour constitutionnelle s'était déjà prononcée dans ce dossier (voir : [http://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/communique\\_de\\_presse\\_victoire\\_pour\\_legalite\\_fin\\_du\\_droit\\_de\\_veto\\_des\\_peres](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/communique_de_presse_victoire_pour_legalite_fin_du_droit_de_veto_des_peres)).

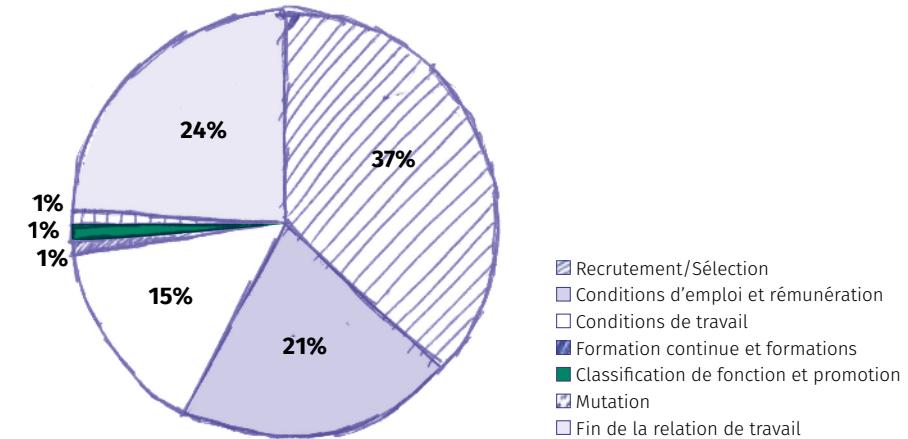
### Répartition des notifications dans le domaine du travail par identité de genre



Comme au cours des dernières années, 39% des notifications relatives au travail adressées à l'Institut concernaient la discrimination résultant de la grossesse. Ces notifications provenaient essentiellement de femmes. Cette année, il convient toutefois de constater que des hommes ont également contacté l'Institut concernant leur conjointe enceinte victime d'une discrimination. Ils sollicitent des informations sur les droits de leur partenaire, les possibilités juridiques et le déroulement de la procédure. Leur but est de soutenir leur partenaire qui, en raison d'une grossesse ou des difficultés rencontrées au travail, n'a pas l'énergie de le faire.

Dans la rubrique « Travail », les principaux thèmes étaient le « Recrutement et la sélection », les « Conditions d'emploi et la rémunération » et la « Fin de la relation de travail ».

### Répartition des notifications dans le domaine du travail



### Stéréotypes fondés sur le genre lors du recrutement et de la sélection

Bien que les caractéristiques fondées sur le sexe ne peuvent jouer aucun rôle dans l'accès à un emploi, on constate encore chez certains employeurs des convictions implicites selon lesquelles un homme ou une femme est plus ou moins indiqué-e pour exercer une certaine fonction. Ce constat ressort de différentes notifications que l'Institut a reçues en 2015 concernant à des offres d'emploi dans lesquelles il est fait référence à « il ou elle » ou à une fonction spécifiquement réservée à un sexe telle que « femme de ménage/vendeuse/caissière ».

## L'HOMME DE MÉNAGE ET LE SECRÉTAIRE

*Nettoyer, repasser, soigner, gérer l'administration, le planning... : ces tâches sont encore considérées comme un «travail de femme». Dès lors, les hommes ne sont pas recrutés pour ce type d'emplois: les femmes seraient plus compétentes pour ces emplois, plus adaptées et auraient accumulé une plus grande expérience en la matière.*

*Pour justifier qu'un candidat n'a pas été retenu, certaines agences d'intérim se retranchent parfois derrière le fait que leur client ne souhaite pas un homme pour occuper la fonction de personnel d'entretien ou de secrétaire. Elles se conformeraient donc uniquement aux souhaits de leurs clients. Selon la jurisprudence, les souhaits des clients ne justifient pas la discrimination. L'Institut estime que les agences d'intérim doivent informer leurs clients sur le cadre législatif quand elles reçoivent une demande discriminatoire, et garantir un accès égal des hommes et des femmes au marché du travail. L'Institut a interpellé et sensibilisé les agences d'intérim et de «titres services» quant au cadre législatif.*

### Discrimination fondée sur la grossesse et la maternité

Les femmes enceintes et les jeunes mères sont toujours victimes de discrimination.

## «UNE MÈRE AU TRAVAIL NE PEUT ÊTRE UNE BONNE MÈRE, NI ENVISAGER UNE CARRIÈRE»

*Quand une mère a postulé à un emploi, sa candidature n'a pas été retenue et le message suivant lui a été adressé: «Nous n'avons pas retenu votre candidature. Votre rôle de mère doit primer sur votre carrière et nous recherchons une personne libre d'obligations familiales et pouvant travailler selon un horaire flexible.»*

*L'Institut estime qu'une candidate doit être la seule à déterminer si la fonction proposée est compatible avec sa situation familiale. L'employeur n'a pas à écarter une candidate sur la base de ses maternités en présumant une incompatibilité avec un emploi. Vu le refus d'admettre la situation discriminatoire suite à un courrier et à une mise en demeure par avocat, l'Institut a décidé de poursuivre la reconnaissance de la discrimination en justice.*

Un licenciement ou une décision discriminatoire consistant à ne pas renouveler un contrat peut suivre immédiatement la notification d'une grossesse, mais également le retour d'un congé de maternité, voire intervenir plus tard.

## «UN DÉSIR D'ENFANT NON SIGNALÉ? UN DÉFAUT DE COMMUNICATION!»

*Une travailleuse est employée en vertu d'un contrat à durée déterminée dans une petite entreprise. Elle tombe enceinte mais fait une fausse couche après cinq semaines. Lors de l'évaluation générale suivante, elle est jugée «insuffisante» pour la partie «communication avec l'employeur», car elle n'avait pas notifié sa grossesse avant sa fausse couche.*

*La travailleuse a également été sondée sur son désir d'enfant. In fine, l'employeur lui a communiqué verbalement que son contrat ne serait pas renouvelé en raison de son désir d'enfant car les absences résultant de la grossesse pourraient porter préjudice au fonctionnement du service.*

*La plaignante a introduit un recours auprès du Tribunal du Travail de Bruxelles et l'Institut suit l'évolution de la procédure.*

## GROSSESSE DÉVOILÉE? TOUT LE MONDE NE PARTAGE PAS LE MÊME BONHEUR!

*Le 26 novembre 2015, le Tribunal du Travail de Gand a rendu son jugement dans l'affaire d'une vendeuse dont le contrat n'a pas été renouvelé après qu'elle ait dévoilé sa grossesse. Elle a pu compter sur deux témoignages de collègues qui, selon le juge, démontraient incontestablement qu'aucun nouveau contrat ne lui a été proposé en raison de sa grossesse. Les arguments de la défense de l'employeur n'ont pas convaincu le tribunal. L'employeur a été condamné à une indemnisation pour violation de la Loi Genre. L'Institut a été informé de cette décision et suit l'évolution de la procédure.*

Certains employeurs voient apparemment d'un mauvais œil les absences imprévues pour raisons médicales pouvant accompagner une grossesse ou une fécondation in vitro (FIV).

## LICENCIEMENT APRÈS UNE ABSENCE POUR RAISONS MÉDICALES

*Une travailleuse ayant perdu son enfant peu après sa naissance, a ensuite fait une fausse couche, puis a dû interrompre une nouvelle grossesse pour raisons médicales. Elle a été licenciée par son employeur avant son retour au travail. L'employeur, qui était parfaitement informé de la situation de cette femme, n'a pas apprécié ses absences répétées.*

*L'Institut et la victime ont intenté une action en justice. Le Tribunal du Travail de Mons et de Charleroi, section de La Louvière, a jugé le 22 mai 2015 que le licenciement était discriminatoire et violait la Loi Genre du 10 mai 2007. L'employeur a été condamné à payer à la travailleuse des indemnités s'élevant à six mois de salaire brut.*

## FÉCONDATION IN VITRO

*Une travailleuse suit une procédure de FIV. Ses collègues et son employeur en sont informés étant donné qu'elle doit s'absenter de son travail plusieurs fois par mois pour raisons médicales. Elle preste les heures perdues à d'autres moments, de telle sorte que le travail est assuré. Son employeur commence toutefois à voir ses absences d'un mauvais œil. Il informe ses clients qu'elle se rend dans un centre d'insémination, la traite de personne instable en présence de ses collègues et la menace de lui retirer ses fonctions. Il déclare qu'il préférerait la licencier, mais que ce serait trop onéreux.*

*La plaignante a sollicité des informations juridiques auprès de l'Institut mais a préféré changer d'emploi.*

## ÉVALUATION IMPRÉVUE

*Au début du mois, une travailleuse enceinte remet un certificat à son employeur afin de l'informer de sa grossesse. Deux jours plus tard, elle reçoit une évaluation négative l'informant qu'elle ne satisfait plus à la description de fonction après neuf années de service. Ses évaluations précédentes étaient toutes positives. Elle est licenciée six jours plus tard. Grâce à l'intervention de l'Institut, elle a perçu une indemnité de licenciement et une indemnisation s'élevant à six mois de salaire brut en vertu de l'article 40 de la loi sur le travail.*

Les notifications relatives à la grossesse que l'Institut reçoit ne portent pas toutes sur le licenciement ou le non-renouvellement d'un contrat. L'Institut est souvent contacté concernant des questions sur les devoirs de l'employeur dans le cadre d'une analyse de risques ayant pour objet de protéger la travailleuse enceinte et l'enfant sur le lieu de travail, sur le congé de maternité et parental ou sur les pauses d'allaitement. L'Institut constate également que certains employeurs ont tendance à « inciter » leurs collaboratrices à prendre leur congé pré-natal à un moment qui convient à l'entreprise. Ils font alors fi du droit de la travailleuse enceinte de décider personnellement et dans le cadre de la loi de la période de son congé pré-natal.

## PAUSES D'ALLAITEMENT AUX TOILETTES

*Une vendeuse enceinte a dû prendre son congé pré-natal deux semaines avant la date prévue, car les exigences physiques imposées par son activité étaient trop lourdes. Pendant ce congé, il est apparu que l'employeur ne complétait pas ponctuellement les documents sociaux de la mutualité; elle n'a donc perçu aucune allocation pendant un certain temps.*

*Une semaine avant son retour de son congé de maternité, elle a constaté que son employeur avait modifié son horaire de travail. La jeune mère, qui avait déjà trouvé un accord avec une accueillante pour les moments durant lesquels elle devait travailler, a donc dû totalement modifier cet arrangement. De retour au travail, son employeur lui a causé des difficultés au sujet du règlement relatif aux pauses d'allaitement. Aucun local n'était prévu et la travailleuse devait tirer son lait maternel aux toilettes. La travailleuse a finalement démissionné en raison de ces problèmes récurrents et de l'attitude négative de son employeur.*

*L'Institut a néanmoins interpellé l'employeur qui a adapté sa politique en la matière.*

## ALLOCATION DE GROSSESSE

**Cour de justice de l'Union européenne - 21 mai 2015 - Affaire C-65/14**

*À la demande de l'Institut, partie à la cause, le Tribunal du travail de Nivelles a introduit une question préjudicielle auprès de la Cour de justice de l'Union européenne dans cette affaire relative au refus d'accorder des allocations de grossesse à Madame R. À la date du congé de maternité, elle n'aurait pas totalement respecté le temps d'attente exigé en vertu de la législation belge. Toutefois, Madame R. était fonctionnaire statutaire et avait pris un congé non rémunéré afin de travailler en qualité de salariée. Selon la législation belge, la durée pendant laquelle elle a travaillé en qualité de salariée n'était pas suffisamment longue pour acquérir le droit à une allocation de grossesse. Les organismes qui devaient acquitter l'allocation n'ont pas tenu compte du fait que Madame R. avait respecté le temps d'attente total dès lors que ses prestations en qualité de fonctionnaire étaient incluses.*

*La Cour a estimé que le temps d'attente ne pouvait être limité à l'emploi qui était exercé avant la date présumée de l'accouchement.*

L'Institut recommande toujours aux femmes de collecter, pendant et après leur grossesse, tous les éléments indiquant une attitude négative de l'employeur vis-à-vis de la grossesse, la maternité ou la procédure de FIV. Il convient de rassembler un maximum de preuves écrites lorsqu'une personne estime être exposée à un risque de discrimination.

Si une travailleuse a le sentiment que son employeur n'appréciera pas l'annonce de sa grossesse, il est essentiel qu'elle ne néglige pas cet aspect et que la grossesse soit, autant que possible, notifiée par écrit.

### À travail de valeur égale, salaire égal ?

En 2015, l'Institut a constaté une augmentation du nombre de demandes d'informations juridiques relatives à l'écart salarial. Cela s'explique partiellement par l'intérêt que l'Institut a porté à l'entrée en vigueur de différents arrêtés royaux d'exécution de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Voir cette section, point 5 « Emploi ».

Après l'entrée en vigueur de ces nouvelles mesures, nombreux sont ceux - juristes, spécialistes du marché du travail, étudiants ou spécialistes étrangers - qui ont demandé à l'Institut des informations complémentaires sur ces innovations juridiques.

Toutefois, malgré la communication à propos de l'écart salarial, les personnes qui en sont victimes ont étonnamment peu interpellé l'Institut. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'une rémunération inférieure est ancrée si profondément dans nos mentalités que les femmes s'en émeuvent (trop) peu. Une autre explication peut résider dans le fait que les discussions relatives au salaire sont généralement rares sur le lieu de travail et que, dès lors, la comparaison est impossible.

## RÉMUNÉRATION INÉGALE

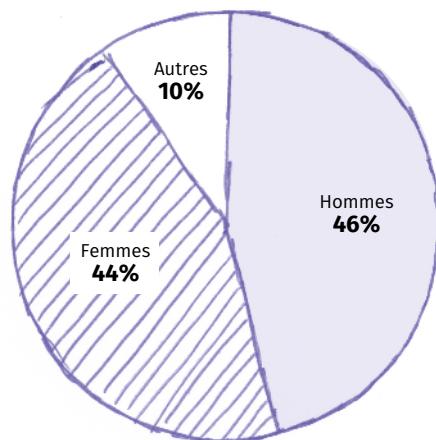
*Une travailleuse a contacté l'Institut en raison d'une rémunération inégale. Elle était nettement moins bien payée que ses collègues masculins. Pourtant, elle exécutait les mêmes tâches et possédait une ancienneté identique, voire supérieure, ainsi que des attestations de formation supplémentaires que ses collègues masculins ne pouvaient présenter. Elle a décidé d'interpeller le service Ressources Humaines de son entreprise afin d'obtenir les documents nécessaires à l'établissement de cette différence de traitement. Celui-ci lui a répondu qu'il faisait le nécessaire.*

*L'Institut a alors demandé au Contrôle des lois sociales de réaliser une enquête au sein de la société.*

### → Discrimination en matière de biens et services

Le nombre de notifications classées sous la rubrique « Biens et services » a légèrement chuté par rapport à 2014. Alors qu'en 2014, plus de la moitié des notifications sous cette rubrique étaient formulées par des hommes, la ventilation s'équilibre en 2015. Les notifications se répartissent plus ou moins équitablement entre hommes et femmes. Pourtant, l'offre de biens et services est traditionnellement l'un des domaines de discrimination où les hommes sont plus nombreux que les femmes à dénoncer des discriminations auprès de l'Institut.

### Répartition des notifications dans le domaine du 'Biens et services' par identité de genre



Les notifications relatives aux biens et services portent essentiellement sur le refus d'accès, un prix plus élevé et les assurances.

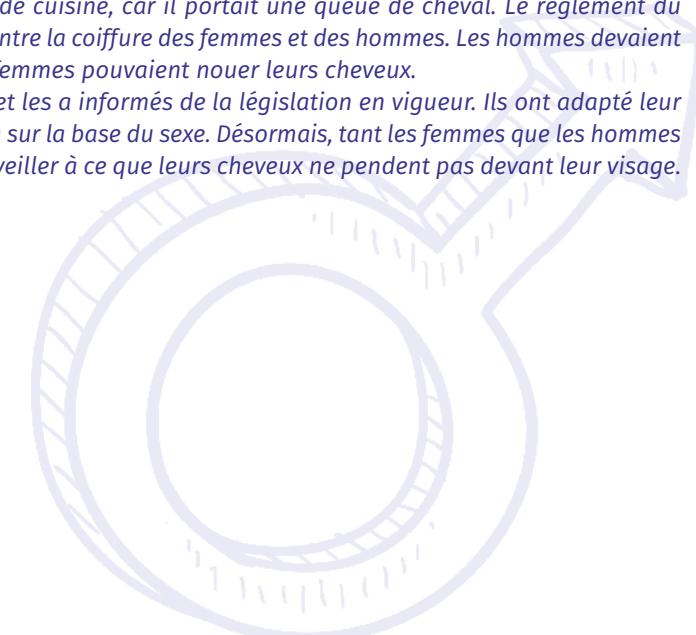
#### Quelques exemples de pratiques commerciales discriminatoires:

- une association sportive a organisé une Ladies Night à l'occasion de la Saint-Valentin. L'entrée était gratuite pour les femmes, qui recevaient en outre un cadeau.
- le 8 mars 2015, date de la Journée internationale de la femme, les femmes pouvaient boire gratuitement de la bière dans 600 endroits différents.
- un site de rencontres applique un prix différent pour les hommes et les femmes.
- lors d'une Ladies Night organisée dans une discothèque, l'entrée était gratuite pour les femmes jusqu'à minuit alors que les hommes s'acquittaient du prix normal.

### HOMMES AUX CHEVEUX LONGS

Un homme n'a pu accéder à un cours de cuisine, car il portait une queue de cheval. Le règlement du cours établissait une distinction claire entre la coiffure des femmes et des hommes. Les hommes devaient avoir les cheveux courts alors que les femmes pouvaient nouer leurs cheveux.

L'Institut a contacté les organisateurs et les a informés de la législation en vigueur. Ils ont adapté leur règlement et supprimé toute distinction sur la base du sexe. Désormais, tant les femmes que les hommes doivent porter une coiffure soignée et veiller à ce que leurs cheveux ne pendent pas devant leur visage.



## 2. Sexisme et stéréotypes de genre

### SEXISME: QUELQUES CAS

En 2015, le nombre de notifications relatives au sexisme a augmenté de 28 % par rapport à 2014. Simultanément, le nombre de notifications de harcèlement sexuel a été multiplié par six.

Le sexisme est une notion très vaste. Cette catégorie rassemble donc diverses notifications allant des stéréotypes basés sur le genre dans la publicité et les médias, aux notifications de faits punissables relevant potentiellement de la loi sur le sexisme.

#### «LE FOOTBALL POUR LES GARÇONS, LE MAQUILLAGE POUR LES FILLES»

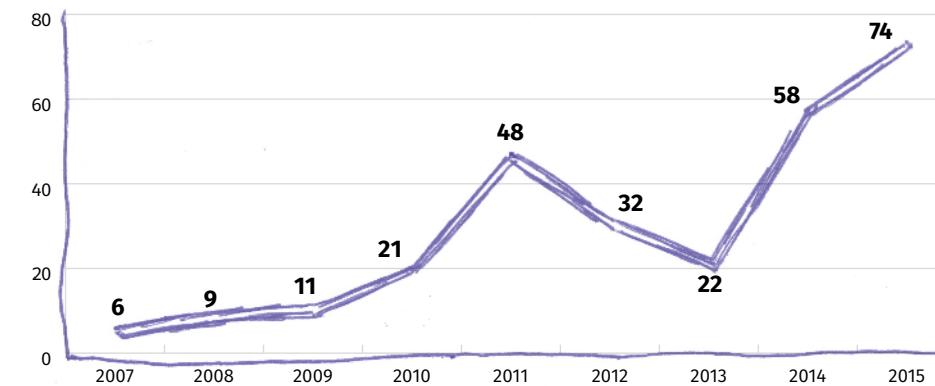
Une mère informe l'Institut de l'emploi de stéréotypes fondés sur le genre dans le manuel d'anglais de son fils, un élève de première année secondaire. Le manuel contient un exercice invitant les élèves à décrire les activités des garçons et des filles à l'aide d'un adjectif de fréquence (toujours, parfois, souvent...). Selon l'exercice, les filles et les garçons sont très différents à cet âge. Les activités sont les suivantes:

- se maquiller;
- regarder du sport à la télévision;
- aimer la technologie;
- chanter des chansons romantiques;
- se raser;
- jouer au football.

Les élèves doivent choisir entre une « activité pour filles » et une « activité pour garçons » et il n'est pas précisé si les enseignants corrigent les phrases sur la seule base de leur construction.

Le nombre de notifications que l'Institut reçoit en matière de sexisme, au sens large du terme, augmente chaque année:

Notifications relatives au sexisme



#### #FOOTBALL, SUPPORTRICES «EFFACÉES»

Un joueur de football professionnel a publié une photo sexiste sur son compte Instagram. Le visage de quatre supportrices féminines avait été effacé. Une des femmes « effacées » s'était sentie offensée et l'a notifié à l'Institut.

Il va de soi que l'idée que les femmes n'ont pas leur place dans un stade de football est inacceptable. L'Institut a pris contact avec l'équipe de football et le sportif concerné. Ce dernier a expliqué qu'il n'avait pas personnellement modifié la photo et qu'il n'avait pas vu que les femmes avaient été effacées. Il a supprimé la photo de son compte et présenté ses excuses à la femme concernée.

L'Institut estime que le footballeur n'avait pas l'intention de blesser volontairement les femmes. L'intention est une condition nécessaire pour pouvoir parler de sexisme punissable. Vu les excuses présentées et la suppression de la photo, le dossier a été classé.

## LA LÉGISLATION DE 2014

Depuis l'introduction de la loi du 22 mai 2014 relative à la lutte contre le sexisme dans l'espace public, certaines formes de sexisme sont punissables, pour autant que le comportement en question présente simultanément les 5 caractéristiques suivantes :

### 1. tout geste ou comportement

La loi condamne les actes dégradants tant physiques que verbaux, tels que les insultes et les gestes obscènes. Les publications sur les réseaux sociaux sont également visées par la loi.

### 2. dans des circonstances publiques

Les propos ou l'acte en question doivent avoir lieu dans des circonstances publiques qui peuvent se rencontrer dans un lieu public, par exemple une rue ou une gare, ou en présence d'autres personnes. Les forums internet ou les réseaux sociaux sont également considérés comme des espaces publics.

### 3. qui a manifestement pour objet...

La personne à l'origine des propos et ou de l'acte doit avoir agi volontairement dans le but manifeste de nuire à la victime. Cette intention peut non seulement se déduire de l'attitude ou du comportement de l'auteur, mais aussi de la nature de l'acte en lui-même.

### 4. à l'égard d'une ou de plusieurs personnes déterminées et identifiables...

Le comportement ne s'adresse pas à un groupe abstrait, par exemple les femmes en général. Les propos ou l'acte visent une ou plusieurs personnes clairement définies en raison de leur sexe. La ou les victime(s), femme(s) ou homme(s), doit(-vent) donc être identifiable(s). Les publicités sexistes ne sont donc pas visées par la loi.

### 5. d'exprimer un mépris, en raison de son/leur sexe, avec pour conséquence une atteinte grave à la dignité de cette/ces personne-s.

La personne à l'origine des propos ou de l'acte a clairement l'intention d'humilier la personne en raison de son sexe. En raison du fait qu'elle est une femme ou un homme, la victime est méprisée, considérée comme inférieure ou réduite à sa dimension sexuelle de façon à entraîner une atteinte grave à sa dignité. C'est au juge qu'il revient de déterminer si les faits concernés sont de nature à constituer « une atteinte grave à la dignité ».

## LA COUR CONSTITUTIONNELLE

*Le 20 janvier 2015, le Parti libertarien a introduit auprès de la Cour constitutionnelle un recours en annulation concernant la loi sur le sexisme. Selon le Parti libertarien, la loi serait tellement vague et sa formulation tellement imprécise qu'elle est incompatible avec la Constitution. Les lois pénales doivent effectivement être formulées de manière claire et précise. La loi sur le sexisme limiterait le droit à la liberté d'expression et de culte.*

*L'Institut est intervenu dans la procédure devant la Cour constitutionnelle car selon lui, la loi sur le sexisme comble un vide juridique et confère à la justice un cadre lui permettant de lutter contre le harcèlement sexuel en rue et dans les lieux publics. L'arrêt de la Cour constitutionnelle est attendu pour 2016<sup>7</sup>.*

## HARCÈLEMENT SEXUEL

La notion de « harcèlement sexuel » est définie à l'article 5, 10°, de la Loi Genre du 10 mai 2007. En vertu de cet article, il convient d'entendre par harcèlement sexuel « [tout] comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Traditionnellement, cette forme de discrimination fondée sur le sexe est essentiellement signalée dans la rubrique « Travail ». En 2015, cela n'a pas été le cas en raison, notamment, de la publicité importante qui a été faite au sujet d'une affaire précise.

7. À la date de la publication du présent rapport annuel, la Cour constitutionnelle s'était déjà prononcée dans ce dossier. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site Internet de l'Institut.

## PINCÉE À UNE COURSE CYCLISTE

*L'Institut a été contacté à la suite d'une affiche faisant la publicité d'une course cycliste en Flandre. Elle représentait les fesses d'une hôtesse, robe relevée, et la main d'un cycliste qui s'en approchait. Il était ainsi suggéré que le cycliste allait lui pincer les fesses. L'affiche rappelait ainsi un incident survenu lors d'une course cycliste précédente. De plus, le slogan confirmait l'intention du cycliste de pincer les fesses de l'hôtesse.*

*L'Institut condamne toute utilisation de stéréotypes sexistes, dans tous les domaines, et donc également dans la publicité. Il a toutefois estimé que cette campagne spécifique dépassait la simple utilisation de stéréotypes sexistes, mais incitait également au harcèlement sexuel. L'illustration et sa légende excusaient, encourageaient et glorifiaient même un tel harcèlement sexuel, ce qui abaisse le seuil d'acceptation de ce comportement.*

*L'Institut a donc mis en demeure les organisateurs de la course cycliste. La médiation a débouché sur le retrait de l'affiche. La publicité a également été condamnée par le Jury d'Éthique Publicitaire (JEP).*

## SEXISME DANS LA PUBLICITÉ

Depuis 2009, l'Institut, via un de ses membres, participe à un des deux groupes du jury de première instance du Jury d'Éthique Publicitaire (JEP), l'organe d'autorégulation du secteur publicitaire.

Sur les plaintes traitées en 2015, le JEP a examiné 26,8% de plaintes portant sur le sexisme dans la publicité. La tendance amorcée en 2014 semble se confirmer: environ un quart des plaintes soumises au JEP portent sur le caractère dénigrant vis-à-vis de la femme, l'atteinte à sa dignité, le discours sexiste ou encore les rôles stéréotypés des femmes et des hommes.

Environ 21% ont fait l'objet d'une décision d'arrêt ou de modification sur la base des arguments liés à la discrimination, à la responsabilité sociale, à la dignité humaine, contre 20% en 2014 et 3% seulement d'un avis de réserve (contre 10% en 2014). Le JEP a estimé que 76% ne devaient faire l'objet d'aucune remarque. De manière générale, le Jury «condamne» un peu moins les publicités «sexistes» que les autres types de publicités (21% contre 28,4% pour la moyenne globale des décisions d'arrêt ou de modification).

## DES URINOIRS CONDAMNÉS

Un exemple concret de spot publicitaire condamné par le JEP pour son sexisme représentait trois hommes de dos en jeans, se regardant en souriant devant des urinoirs en forme de bouche de femmes. Le JEP a condamné cette publicité en estimant notamment qu'il s'agissait d'une instrumentalisation de la femme comme objet sexuel.

## SEINS NUS SUR LES CAMIONS

*L'Institut a été contacté à la suite d'une campagne publicitaire d'une société de transport. La photo de la campagne montrait deux femmes aux seins nus. L'illustration a été publiée sur le site Internet et apposée sur quelques camions de l'entreprise. Le Jury d'Éthique Publicitaire a estimé que l'image de la campagne n'avait aucun lien avec le service concerné et que la publicité réduisait ainsi la femme à un objet. En tenant compte de la manière dont la femme était représentée, le JEP a également estimé que la publicité était dénigrante pour la femme et portait préjudice à sa dignité humaine. Le JEP a estimé que les illustrations publiées sur le site Internet devaient être effacées. La publicité peut toutefois toujours être vue sur les camions de l'entreprise. En effet, une telle «publicité» ne relève pas de la compétence du JEP. L'Institut ne pouvait pas davantage tenter d'actions judiciaires en vertu du cadre légal existant.*

Sur les plaintes condamnées par le JEP, un peu plus de la moitié le sont pour atteinte à la dignité: connotation sexuelle évidente et déplacée. Les autres relèvent plus de la condamnation de stéréotypes.

Les plaintes ne visent pas toujours des publicités commerciales. En 2015, des plaintes ont été déposées pour des campagnes visant à dénoncer la violence à l'égard des femmes ou les infections sexuellement transmissibles et portaient sur la manière dont les femmes étaient représentées. Elles n'ont pas été condamnées.

Les plaintes à propos de publicités sexistes adressées directement à l'Institut représentent quant à elles un peu plus de 6,7% des plaintes totales reçues en 2015, contre 2% l'année précédente. Certaines ont d'ailleurs été condamnées par le JEP puisque l'Institut encourage également le dépôt des plaintes auprès de celui-ci (voir ci-dessus).

### LES HOMMES VICTIMES DE STÉRÉOTYPES ET DE DISCRIMINATION

L'Institut ne traite pas uniquement des notifications introduites par des femmes. Les hommes sont également les victimes de stéréotypes fondés sur le genre et de discrimination fondée sur le sexe, essentiellement dans le cadre du recrutement et de la sélection, mais également dans d'autres domaines liés au contexte professionnel.

#### PANTALON COURT OU JUPE

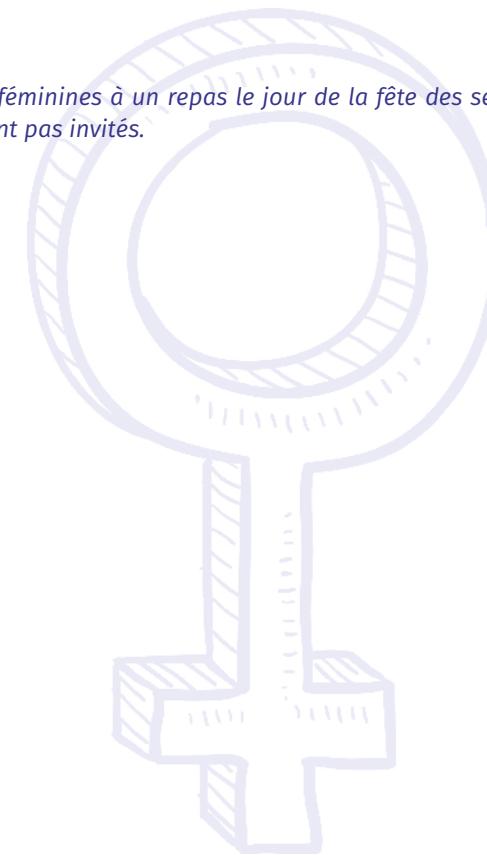
*Durant les mois d'été, quand il fait chaud, l'Institut reçoit souvent des demandes d'hommes dont l'employeur refuse qu'ils portent des pantalons courts. Leurs collègues féminines peuvent pourtant travailler en jupe.*

*Si nécessaire, un employeur peut imposer certains codes vestimentaires à ses travailleurs. Généralement, les dispositions en la matière sont intégrées au règlement de travail. Si ce dernier ne stipule pas que les membres du personnel ne peuvent porter des pantalons courts, cela signifie implicitement qu'ils y sont autorisés. Aucune sanction ne peut donc être infligée aux membres du personnel qui portent un pantalon court. En principe, le règlement de travail doit être neutre en termes de distinction des sexes et ne peut dès lors contenir de règles différentes pour les hommes et les femmes.*

*Si le règlement de travail différencie les hommes et les femmes, on peut alors parler d'une forme de discrimination fondée sur le sexe. Une forme de discrimination est également déplorée lorsque seules les femmes peuvent porter des vêtements jusqu'à une certaine hauteur (par exemple, à hauteur du genou) et que les hommes ne peuvent porter un vêtement équivalent de la même longueur.*

#### #FÊTE DES SECRÉTAIRES

*Le patron invite annuellement les secrétaires féminines à un repas le jour de la fête des secrétaires. Les hommes occupant la même fonction ne sont pas invités.*

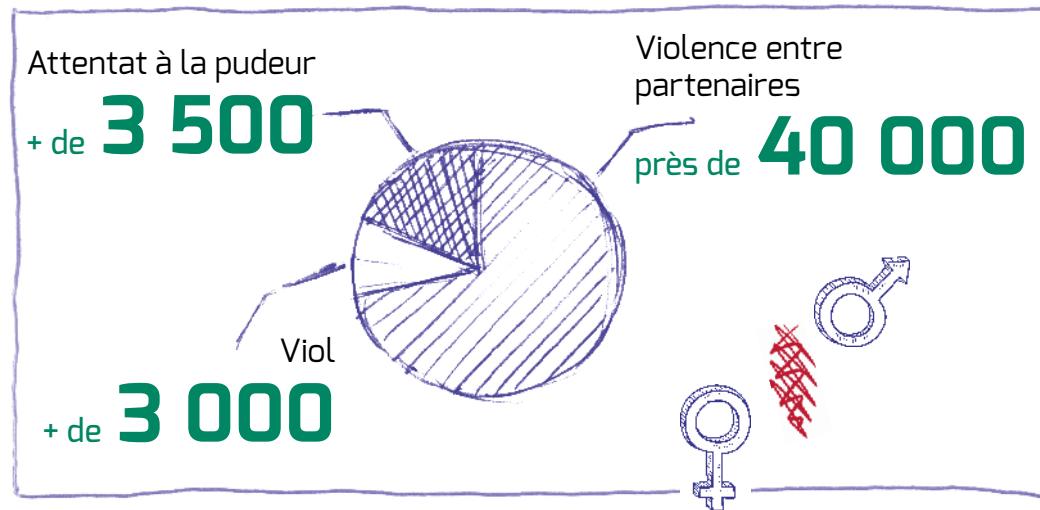


## 3. Lutte contre la violence basée sur le genre

Depuis sa création en 2002, l'Institut s'investit dans la lutte contre la violence basée sur le genre, considérant qu'il s'agit d'un élément clé de l'égalité des femmes et des hommes. En dépit des avancées réalisées ces dernières années, la violence basée sur le genre reste un sujet de préoccupation important.

En effet, en 2014, près de 40.000 plaintes pour des faits de violence entre partenaires ont été déposées auprès de la police. En outre, plus de 3000 plaintes pour des faits de viol et plus de 3500 plaintes pour des faits d'attentat à la pudeur ont également été enregistrées par la police.

### Plaintes en 2014



Il faut noter que les chiffres de prévalence concernant la violence entre partenaires et la violence sexuelle sont beaucoup plus élevés que le nombre de plaintes enregistrées par la police. Ainsi, selon les résultats d'une étude de l'Agence européenne des droits fondamentaux de l'Union européenne sur la violence à l'égard des femmes<sup>8</sup>, publiée en 2014:

- 78% des victimes en Belgique n'ont pas signalé à la police l'acte de violence le plus sévère commis à leur égard par leur partenaire;
- 85% n'ont pas signalé un acte commis par une autre personne.

Par ailleurs, selon l'étude de prévalence des femmes excisées et des filles à risque d'excision en Belgique<sup>9</sup>, actualisée en 2014, on estime que:

- 13.112 filles et femmes sont « très probablement déjà excisées »;
- 4.084 sont « potentiellement à risque d'excision ».

Différentes études démontrent également que:

- des cas de mariages forcés ou de violences liées à l'honneur sont régulièrement signalés auprès des associations chargées de prendre en charge ce type de victimes;
- de nombreuses personnes introduisent une demande d'asile en invoquant ce motif.

Ces études et chiffres ont incité l'Institut à poursuivre résolument sa politique de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre au cours de cette année.

|| La violence basée sur le genre reste un sujet de préoccupation important.

8. « La violence à l'égard des femmes: une enquête à l'échelle de l'UE », Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2014.

9. Dubourg D. et Richard F., Etude de prévalence des femmes excisées et des filles à risque d'excision en Belgique, 2014. Mise à jour au 31 décembre 2012. SPF Santé Publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement.

## PLAN D'ACTION NATIONAL DE LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE 2015-2019

La lutte contre la violence basée sur le genre revêt un caractère transversal et nécessite une approche intégrale et intégrée. Un plan d'action national constitue le moyen le plus efficace afin de réunir l'ensemble des secteurs concernés.

En 2015, l'Institut a contribué activement à l'adoption du plan d'action national de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre (PAN) 2015-2019, associant État fédéral, Communautés et Régions. L'Institut a ainsi poursuivi sa mission de coordination de la politique belge de lutte contre la violence basée sur le genre.

### → Une action en 3 temps

1. L'Institut a finalisé un projet de PAN sur base des discussions menées au sein d'un groupe interdépartemental composé de représentants des administrations fédérales, communautaires et régionales impliquées dans la lutte contre la violence basée sur le genre. Pour ce faire, l'Institut s'est appuyé principalement sur:
  - la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique;
  - les recommandations exprimées par la société civile belge;
  - les rapports élaborés par des instances européennes et internationales.

L'Institut a proposé, sur cette base, différentes lignes directrices et de nombreuses recommandations politiques en matière de lutte contre:

- la violence entre partenaires;
- la violence sexuelle;
- les mutilations génitales féminines;
- les mariages forcés;
- les violences liées à l'honneur et la prostitution.

2. L'Institut a transmis officiellement le projet de PAN à la cellule stratégique de la Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances et s'est entretenu à plusieurs reprises avec celle-ci afin d'approfondir les orientations prises au sein du projet de PAN.
3. L'Institut a coordonné la rédaction finale du PAN en participant aux négociations politiques menées lors des réunions intercabineaux rassemblant les représentants des différents Ministres et Secrétaires d'État fédéraux, régionaux et communautaires concernés par la problématique. En outre, l'Institut a également apporté son soutien et son expertise au cours de rencontres bilatérales conduites par la cellule stratégique de la Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances et portant spécifiquement sur certaines mesures du PAN.

Ce processus a finalement abouti à un PAN 2015-2019 comportant 235 mesures axées autour de six objectifs globaux:

1. mener une politique intégrée et collecter des données quantitatives et qualitatives;
2. prévenir la violence;
3. protéger et soutenir les victimes;
4. enquêter, poursuivre et adopter des mesures de protection;
5. intégrer la dimension de genre dans la politique d'asile et de migration;
6. lutter contre la violence sur le plan international.

Le PAN 2015-2019 a été officiellement lancé le 10 décembre 2015 à l'occasion d'une conférence de presse organisée par la Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances. L'Institut a participé à cette conférence de presse et s'est vu conforter dans ses missions de suivi, d'accompagnement et de coordination de la mise en œuvre de ce plan.

*En 2015, l'Institut a contribué activement à l'adoption du plan d'action national de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre.*

## CENTRES DE PRISE EN CHARGE DE VICTIMES DE VIOLENCES SEXUELLES

L'Institut a participé au suivi de l'étude de faisabilité sur la création de centres de prise en charge des victimes de violences sexuelles (*Sexual Assault Referral Centres – SARC*) en Belgique, commanditée par la Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances auprès de l'*International Centre for Reproductive Health* (ICRH).

Dans ce cadre, l'Institut a organisé, les 1<sup>er</sup> et 2 octobre 2015, une visite d'étude aux SARC de Londres et d'Utrecht afin de s'inspirer de leurs expériences et pratiques. La délégation belge se composait notamment de la Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances, de représentants des secteurs policier, judiciaire et médical, de représentants du SPF Santé publique, du SPF Justice et du Collège des Procureurs généraux et de membres de l'Institut. Ces visites enrichissantes ont contribué positivement à l'élaboration des travaux menés pour la création de SARC en Belgique.



### Campagne de sensibilisation « Réagissez avant d'agir! »

La violence entre partenaires constitue un problème fréquent chez les jeunes âgés de 18 à 25 ans. En effet, 22% des jeunes femmes et 11% des jeunes hommes déclarent avoir été victimes de ce type de violence au cours des douze derniers mois<sup>10</sup>.

C'est pourquoi, à l'occasion de la Journée internationale pour l'Élimination de la Violence à l'égard des Femmes du 25 novembre, l'Institut a lancé une campagne « Réagissez avant d'agir! » s'adressant principalement à ces jeunes. Cette campagne s'est concentrée sur la détection des signaux annonciateurs de la violence pour empêcher son escalade.

Trois vidéos ont été développées pour cette campagne. Elles abordaient respectivement les violences physiques, verbales et sexuelles. Ces vidéos ont été diffusées en pre-roll sur YouTube (avant la vidéo que l'utilisateur

souhaite regarder), un canal privilégié par le groupe-cible visé par la campagne. Par ailleurs, la campagne est apparue également sur Google et Facebook, par le biais de bannières et de publicités invitant les jeunes à se rendre sur la page web [www.stop.violenceentrepartenaires.be](http://www.stop.violenceentrepartenaires.be) afin de soutenir la campagne et ainsi s'opposer à la violence entre partenaires.

|| La violence entre partenaires: un problème fréquent chez les jeunes de 18 à 25 ans

## PRÉVENTION DES MUTILATIONS GÉNITALES FÉMININES

Chaque mutilation génitale féminine (MGF) est un viol du droit de chaque femme à disposer de son corps. L'Institut estime primordial de tout mettre en œuvre pour prévenir les cas de MGF et porter assistance aux femmes et jeunes filles qui en sont victimes. Depuis de nombreuses années, l'Institut soutient financièrement plusieurs organisations de la société civile travaillant sur le terrain afin de mener des actions de prévention, sensibilisation, formation et d'animation auprès des communautés concernées et des professionnels.

En collaboration avec le GAMS-Belgique (Groupe pour l'Abolition des Mutilations Sexuelles féminines) et l'asbl INTACT, l'Institut a organisé, à l'occasion de la Journée mondiale de la lutte contre l'excision du 6 février, une conférence: « Pour une meilleure prévention de l'excision en Belgique ». Celle-ci a notamment eu pour but de présenter le premier kit national de prévention des MGF à destination des professionnels.

Afin de disposer d'une approche nationale cohérente en matière de lutte contre les MGF, ce kit, initialement développé du côté francophone, a été transposé à la réalité de terrain néerlandophone, avec le soutien de l'Institut et l'aide d'associations spécialisées et de professionnels, réunis au sein du *Vlaams Forum Kinder mishandeling*. Il contient notamment un guide d'intervention et un dépliant reprenant les critères d'évaluation du risque, une échelle de risque et un arbre décisionnel. L'Institut soutient, depuis lors, la diffusion de cet outil pratique de lutte contre les MGF.

10. Les expériences des femmes et des hommes en matière de violence psychologique, physique et sexuelle, 2010, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

## COLLOQUE « MARIAGES PRÉCOCES ET FORCÉS EN BELGIQUE ET DANS LES PAYS PARTENAIRES DE LA BELGIQUE »

Le 24 mars 2015, l'Institut a organisé le colloque «Mariages précoces et forcés en Belgique et dans les pays partenaires de la Belgique» avec la collaboration de l'*International Centre for Reproductive Health* (ICRH) et Plan Belgique. Les résultats d'une étude qualitative sur la problématique des mariages forcés en Belgique ont notamment été présentés par l'ICRH. Le colloque fut également l'occasion pour Plan Belgique d'attirer l'attention sur la problématique des mariages précoces et forcés dans les pays en voie de développement.

À cette occasion, l'Institut a formulé des recommandations à destination des professionnels de terrain et des pouvoirs politiques concernés. L'Institut a notamment insisté sur la nécessité:

- d'intensifier la sensibilisation;
- de fournir davantage d'informations préventives aux victimes;
- d'inscrire la problématique des mariages forcés dans les formations de base et continuées des catégories professionnelles concernées;
- de développer des outils concrets pour détecter rapidement et efficacement les mariages forcés.

Ces recommandations ont également été utilisées dans le cadre des travaux menés sur le PAN 2015-2019 (voir point G.II.1).

### Guide sur les mariages forcés à l'usage des professionnels



L'été constitue une période à risque pour les jeunes exposés aux mariages forcés. Or, les professionnels éprouvent souvent des difficultés à, d'une part, déterminer s'ils sont en présence d'une situation de mariage forcé et, d'autre part, accompagner des victimes de mariages forcés lorsque la situation a été clairement établie.

C'est pourquoi, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a souhaité pallier cette lacune en publiant, en juin 2015, un guide à destination des professionnels, en collaboration avec le Réseau Mariage et Migration.

Ce guide apporte des réponses concrètes aux professionnels:

- en améliorant la connaissance du phénomène;
- en donnant des outils pour mieux détecter les situations;
- en proposant des conseils pour accompagner et/ou orienter les victimes adéquatement.

Le guide s'adresse à toute personne susceptible d'être confrontée à une situation de mariage forcé dans le cadre de sa profession, surtout aux professionnels du secteur scolaire, médical, policier et administratif. L'Institut a dès lors diffusé le guide plus spécifiquement auprès de ces secteurs, avec l'appui de différents partenaires<sup>11</sup>.

### Brochure sur les droits des personnes migrantes victimes de violence conjugale



Les migrant-e-s victimes de violences conjugales constituent un groupe particulièrement vulnérable, raison pour laquelle l'Institut a soutenu la mise à jour d'une brochure intitulée «Migrant-e et victime de violences conjugales: quels sont mes droits?», élaborée par l'asbl Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Étrangers (Ciré). Outre son actualisation, cette brochure, initialement francophone, a également été transposée en néerlandais par l'Institut, en collaboration avec l'*Agentschap Integratie en Inburgering* et le *Steunpunt algemeen welzijnswerk*. Son objectif est de donner aux victimes des informations sur leurs droits et les démarches à entreprendre pour se protéger de la violence, et de les mettre en contact avec des professionnels qui pourront les conseiller et les aider dans ces démarches.

11. Police fédérale, SPF Intérieur, Autorités flamandes, Fédération Wallonie-Bruxelles et Wallonie.

## 4. Gender mainstreaming

### QU'EST-CE QUE LE GENDER MAINSTREAMING ?

La *gender mainstreaming* est une approche qui vise à renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société en prenant en compte, lors de l'élaboration des politiques publiques, les différences de situation qui existent entre les femmes et les hommes dans la société.

L'intégration de la dimension de genre dans une politique publique se déroule en quatre phases :

1. l'analyse de la composition sexuée des groupes ciblés par les politiques
2. l'identification des éventuelles différences entre les situations des femmes et des hommes dans le domaine concerné par le projet politique
3. l'identification des éventuelles différences problématiques, c'est-à-dire qui limitent l'accès aux ressources (revenus, travail, responsabilités, santé, mobilité, sécurité...) ou l'exercice des droits fondamentaux (droits civils, sociaux ou politiques) des femmes ou des hommes
4. l'établissement de politiques tenant compte des résultats de cette réflexion sous l'angle du genre et évitant - ou corrigeant - les éventuelles inégalités constatées

Cette approche est donc fondée sur la connaissance des différences qui existent entre hommes et femmes dans la société. Elle nécessite par conséquent le recours aux statistiques ventilées par sexe.

### QUELQUES CHIFFRES

Selon les dernières enquêtes réalisées<sup>12</sup>, les femmes consacrent aux tâches ménagères encore 8h de plus par semaine que les hommes et 1h30 de plus aux soins des enfants. Cette implication plus importante des femmes dans la sphère privée a des répercussions sur la situation socio-économique des femmes et des hommes.

*Les femmes consacrent aux tâches ménagères encore 8h de plus par semaine que les hommes et 1h30 de plus aux soins des enfants.*

<sup>12</sup> Enquête belge sur l'emploi du temps, 2013 et Enquête sur les forces de travail, 2014.

### → En matière socio-économique

D'après les derniers chiffres sexués disponibles (2014) :

- le taux d'emploi des femmes (57,9%) reste inférieur à celui des hommes (65,8%) ;
- elles travaillent nettement plus que les hommes à temps partiel (81,24% des salariés à temps partiel sont des femmes) ;
- elles se concentrent dans des secteurs d'activité moins rémunérateurs.

Ces différences en matière d'emploi ont des conséquences en matière de sécurité sociale.

#### En 2014 :

	Hommes	Femmes
Travailleurs à temps partiel avec garantie de revenus (en %)	22	78
Travailleurs ayant aménagé leur temps de travail avec le soutien de l'ONEM (en %)	32	68
Chômeurs indemnisés (en %)	55,6	44,4
Montant de la pension (en €)	953	698

Par ailleurs, le risque de pauvreté est légèrement accru pour les femmes (21,5%, contre 20,9% pour les hommes), mais nettement supérieur (34,2%) pour les ménages monoparentaux dont plus de 80% ont des femmes à leur tête. En 2013, les femmes représentaient par exemple la majorité des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale (53,6%) et, surtout, des bénéficiaires isolés avec enfants à charge (80,7%).

### → En matière de santé

Les différences hommes-femmes ne se limitent pas au domaine socio-économique. Selon la dernière enquête de santé (2013), les différences entre hommes et femmes dans ce domaine sont nombreuses:

	Hommes (en %)	Femmes (en %)
Mauvais état de santé (appréciation subjective)	20,4	23,6
Maladies chroniques	25,8	31,1
Douleur physique	19,1	26,8
Congé de maladie pris dans les 12 derniers mois	35,9	43,9
Consommation d'alcool	87	78
Consommation de tabac	26	20
Risque de santé en raison du manque d'activités physiques	23	31
Contact annuel avec le généraliste	74	80
Contact annuel avec un spécialiste	40	53

### → En matière de sécurité et de justice

Les hommes sont surreprésentés parmi les auteurs de violence. Selon l'analyse sexuée la plus récente de la Police fédérale (2012), ils représentent par exemple 85% des auteurs de meurtres et assassinats, 83,7% des auteurs de coups et blessures, 93,4% des agressions dans le cadre de la circulation.

Les femmes sont majoritaires parmi les auteurs de délaissement/abstention coupable (56,3%) et très présentes parmi les auteurs de privation de soins (47,9%).

Les hommes constituent la grande majorité des personnes condamnées par la Justice (81,5%) et des détenus dans les prisons belges (95,7%) en 2014.

Auteurs de...	Hommes (en %)	Femmes (en %)
Meurtres et assassinats	85	15
Coups et blessures	83,7	16,3
Agressions dans le cadre de la circulation	93,4	6,4
Délaissement/abstention coupable	43,7	56,3
Privation de soins	52,1	47,9

### → En matière de mobilité

Même si les statistiques sexuées concernant la mobilité sont encore rares en Belgique, on constate que les hommes consacrent un peu plus de temps à leurs déplacements (1h20/jour de semaine) que les femmes (1h14/jour de semaine). Cependant, plusieurs études étrangères pointent le fait que les déplacements des femmes et des hommes ne sont pas les mêmes: assez linéaires et basés sur le trajet domicile-lieu de travail pour les hommes, souvent plus fragmentés et liés à la conciliation vie privée et vie professionnelle pour les femmes.

### LE PLAN FÉDÉRAL GENDER MAINSTREAMING

L'accord de gouvernement du 9 octobre 2014 stipulait que «le gouvernement œuvrera à intégrer la dimension du genre dans chaque domaine politique en vue d'éliminer les inégalités existantes et d'éviter que la politique gouvernementale ne crée ou ne renforce une inégalité entre les femmes et les hommes (*gender mainstreaming*).»

Le Conseil des ministres du 27 mars 2015 a approuvé une note préparée par l'Institut concernant la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au niveau fédéral belge. Cette note, qui rappelait les principales obligations légales, invitait les membres du gouvernement à désigner des représentants de leur cellule stratégique au sein du groupe interdépartemental de coordination (GIC) et à présenter une proposition de plan fédéral *gender mainstreaming*.

L'Institut a analysé l'ensemble des notes de politique générale et exposés d'orientation politique afin d'identifier les mesures politiques susceptibles de présenter une dimension de genre. À la fin du mois de mai 2015, 26 fiches ont donc été établies et transmises par l'Institut aux différentes cellules stratégiques fédérales.

Les membres du gouvernement ont identifié sur cette base, et après consultation de la société civile, les mesures pour lesquelles ils se sont engagés à intégrer la dimension de genre.

Le plan fédéral *gender mainstreaming*, approuvé par le Conseil des ministres du 10 juillet 2015, comprend deux parties :

- l'engagement des membres du gouvernement - et donc de leurs administrations - vis-à-vis de la mise en œuvre du *gender mainstreaming* et de la loi du 12 janvier 2007<sup>13</sup> : développer ou améliorer la production de statistiques ventilées par sexe et d'indicateurs de genre, mettre en œuvre le *gender budgeting*, intégrer la dimension de genre dans les instruments de planification stratégique, etc.
- les 75 politiques gouvernementales qui doivent prioritairement intégrer la dimension de genre au cours de la législature.

## L'ÉTABLISSEMENT DU GIC ET LA FORMATION DE SES MEMBRES

### → La création du GIC

La loi du 12 janvier 2007 et l'arrêté royal du 26 janvier 2010<sup>14</sup> prévoient l'établissement d'un groupe interdépartemental de coordination (GIC), composé de membres de la cellule stratégique de chaque membre du Gouvernement et de fonctionnaires de chaque service public fédéral, du Ministère de la Défense et de chaque service public fédéral de programmation.

Ce groupe, chargé de coordonner la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au niveau fédéral, est présidé par la direction de l'Institut qui en assure également le secrétariat. Il s'est réuni à deux reprises en 2015 (mai et novembre) :

- la première réunion a visé, en présence de la Secrétaire d'État Elke Sleurs, à préparer l'établissement du plan ;
- la seconde a principalement porté sur sa mise en œuvre et sur le processus de rapportage semestriel. L'intérêt de ces réunions est également de permettre l'échange de bonnes pratiques concrètes mises en place dans certains SPF et la rencontre entre les acteurs politiques et administratifs.

13. Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, M.B. du 13 février 2007.

14. Arrêté royal du 26 janvier 2010 fixant la composition, les missions et les règles de fonctionnement d'un groupe interdépartemental de coordination ainsi que le niveau de qualifications minimales de ses membres en exécution de l'article 8 de la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales, M.B. du 8 février 2010.

### → Les formations

En début de législature, compte tenu de la désignation de nouveaux représentants politiques au sein du GIC, l'Institut a pour mission d'organiser une formation à l'approche intégrée de genre pour tous les membres du GIC. Les principaux objectifs de la formation consistent à ce que chacun :

- développe une sensibilité à la thématique de l'égalité des femmes et des hommes ainsi qu'à ses enjeux et qu'il maîtrise les concepts qui la sous-tendent ;
- cerne et comprenne l'approche *gender mainstreaming* ;
- soit capable d'intégrer la dimension de genre dans les politiques publiques qui relèvent de ses compétences, via des exercices pratiques d'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques ;
- soit capable de participer activement à la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions légales qui le concernent directement ou indirectement.

Les précédentes années, la formation proposée durait deux jours. Compte tenu du planning parfois chargé des membres du GIC, deux formats de formation ont cette fois-ci été proposés aux membres du GIC : une formation synthétique d'un jour et une version plus approfondie de deux jours. L'organisation d'une formation d'un seul jour visait à augmenter le nombre de participants à la formation. Les différentes sessions de formation ont eu lieu dans le courant du mois d'octobre. Vu le nombre élevé de sessions prévues, l'Institut a décidé d'ouvrir la formation des membres du GIC à d'autres personnes également impliquées dans la mise en œuvre du *gender mainstreaming*. Au total, 33 personnes ont suivi ces formations, dont 18 étaient membres du GIC. Il faut noter que de nombreux fonctionnaires fédéraux avaient déjà été formés lors de précédentes sessions.

## LE SOUTIEN CIBLÉ DE L'INSTITUT

### → Des formations au sein des SPF

Parallèlement à la formation des membres du GIC, l'Institut a également proposé de financer et d'organiser des formations d'une journée au sein des départements qui le souhaitaient. Le contenu de ces formations était centré sur le domaine de compétences du département concerné.

Deux formations de ce type ont été organisées en novembre:

- au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 22 personnes ont été formées;
- au sein du SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement, 11 personnes ont été formées.

#### → Rapport relatif au genre et à la fiscalité

L'Institut a commandité un rapport interne (non publié) relatif au genre et à la fiscalité. Destiné à la préparation du plan fédéral, il concernait:

- l'analyse, sous l'angle du genre, des mesures fiscales contenues dans l'exposé d'orientation politique et dans la note de politique générale du Ministre des Finances;
- la mise en évidence des mesures fiscales liées au travail qui limitent l'accès des femmes au marché du travail.

#### → Avis sur les conséquences financières des ruptures

L'Institut a également financé et organisé l'établissement d'un avis interne sur les conséquences financières des ruptures, en comparant les mariages et les cohabitations légales dans une perspective de genre. Cet avis est destiné à faciliter l'intégration de la dimension de genre dans la réforme des régimes matrimoniaux et du droit successoral, engagement du Ministre de la Justice dans le plan fédéral.

#### → Accompagnement dans la mise en œuvre du plan fédéral

Les cellules stratégiques et les administrations fédérales bénéficient, via des contacts bilatéraux, d'un suivi sur mesure de l'Institut concernant la mise en œuvre du plan fédéral. L'accompagnement a principalement consisté à faire le lien entre le thème de l'égalité des femmes et des hommes et les domaines de compétences abordés dans le plan fédéral, notamment:

- en aidant à identifier les parties prenantes utiles à la mise en œuvre du *gender mainstreaming*;
- en aidant à identifier les différences entre les situations des hommes et des femmes dans les matières concernées par les politiques du plan;
- en insistant sur la nécessité de produire et d'utiliser des statistiques ventilées par sexe.

## LE RAPPORT DU COMITÉ D'ANALYSE D'IMPACT (CAI) RELATIF À LA RÉALISATION DE L'ANALYSE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION (AIR)

Depuis fin 2013, une analyse d'impact de la réglementation doit être établie pour tous les projets de réglementation soumis au Conseil des ministres. Le thème 3 de cette analyse concerne l'évaluation de l'impact que les projets de réglementation peuvent avoir sur l'égalité des femmes et des hommes. Il est composé de cinq questions ouvertes : trois d'entre elles visent à ce que l'auteur de la réglementation connaisse la situation respective des femmes et des hommes dans le domaine concerné, une autre à évaluer l'impact de la réglementation sur base de cette connaissance.

Un rapport annuel d'évaluation de la réalisation de l'AIR est prévu chaque année. Pour 2014, l'Institut a analysé les réponses apportées aux questions posées dans le cadre du thème 3 de l'AIR. À de rares exceptions près, les AIR sont réalisées de manière peu efficiente par les auteurs de réglementation :

- le thème 3 est souvent complété de façon minimale et généralement considéré comme une simple contrainte formelle;
- on constate un manque d'utilisation de statistiques sexuées, même quand elles existent et sont disponibles;
- les auteurs se limitent le plus souvent à dire que le projet de réglementation ne traite pas différemment les hommes et les femmes, sans analyser leur situation respective dans le domaine concerné, ni évaluer l'impact du projet de réglementation sur cette situation.

La qualité perfectible de ces analyses d'impact illustre le fait que l'AIR n'est pas encore un instrument bien intégré au processus de décision politique.

Le rapport recommande donc le développement de la culture d'évaluation d'impact ex ante au niveau fédéral et une meilleure utilisation des ressources disponibles. Il a été transmis aux membres du gouvernement directement concernés.

 Il faut encore améliorer la qualité de l'analyse d'impact de la réglementation (AIR).

## 5. Emploi

### LE RAPPORT « ÉCART SALARIAL »

Chaque année, l'Institut publie un rapport sur l'écart salarial. En 2015, une femme gagne en moyenne 9% de moins qu'un homme par heure, soit une diminution de 1% de l'écart salarial sur base des salaires horaires par rapport à 2014. Sur base annuelle, l'écart salarial s'élève à 22%. Ce rapport se termine par plusieurs recommandations à destination des décideurs politiques.

 En 2015, une femme gagne encore en moyenne 9% de moins qu'un homme par heure.

### LA LOI DU 22 AVRIL 2012

En 2014, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes avait attiré l'attention sur l'entrée en vigueur de différents arrêtés royaux d'exécution de la loi du 22 avril 2012<sup>15</sup> dont l'objectif est de rendre effectif le principe « à travail égal, salaire égal ».

#### → Nouvelles obligations introduites par la loi et ses arrêtés royaux

-  au niveau interprofessionnel: obligation pour les partenaires sociaux de négocier des mesures de lutte contre l'écart salarial;
-  au niveau sectoriel: contrôle des Conventions Collectives de Travail afin de rendre les classifications de fonctions neutres sur le plan du genre;
-  au niveau de l'entreprise: obligation de remettre un rapport d'analyse sur la structure de rémunération, la ventilation des données du bilan social et la faculté de désigner un médiateur.

### LA TASK FORCE « ÉCART SALARIAL »

Depuis 2014, pour sensibiliser et aider les partenaires sociaux à appliquer efficacement la Loi, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a mis sur pied une *Task Force* avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Cette *Task Force* a organisé, le 12 février 2015, le colloque « Comment lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes : présentation des nouveaux outils juridiques ». Plus de 140 personnes s'y sont inscrites, ce qui montre la nécessité d'informer sur ces nouvelles mesures les employeurs, travailleurs, partenaires sociaux, secrétariats sociaux et autres spécialistes du droit du travail.

Enfin, la *Task Force* s'est réunie à plusieurs reprises en 2015 pour s'informer du suivi de la loi et des arrêtés royaux, et des difficultés rencontrées pour son application. La *Task Force* a également reçu deux chercheuses (une Française et une Québécoise) pour des échanges de vue dans une perspective internationale.

### LE RÉSEAU « BONNES PRATIQUES EN ENTREPRISE »

En 2015, l'Institut a également organisé, dans le cadre de son réseau *Entreprises gender friendly*, trois événements sous forme d'échanges de bonnes pratiques.

1. En mars: L'événement visait à rassembler les nominés au *Women atwork award* afin qu'ils présentent leur vision de l'égalité de genre au travail ainsi que les bonnes pratiques mises en place par leur organisation en la matière. Le *Women at work award* récompense les managers les plus à la pointe sur les questions d'égalité de genre.
2. En juin: Une rencontre a été organisée sur la thématique de la conciliation vie privée-vie professionnelle.
3. En octobre: Faisant suite à une demande du réseau, un échange de bonnes pratiques a été organisé sur la question du retour au travail après une absence de longue durée.

15. Cette loi vise à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes (M.B., 28 août 2012).

## 8. Prise de décision

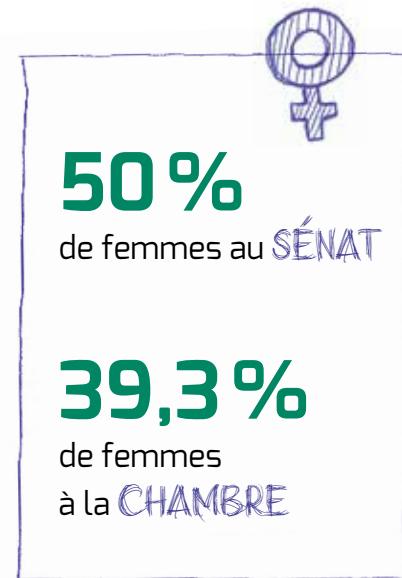
L'Institut a analysé les élections fédérales, régionales, communautaires et européennes du 25 mai 2014 sous l'angle du genre. Cette analyse se compose de deux parties:

1. la première concerne la composition des listes électorales et les résultats des différentes élections.
2. la seconde est une mise en perspective de ces résultats avec ceux des précédentes élections depuis le début des années '90, époque où aucun dispositif n'était encore d'application pour renforcer la présence des femmes au niveau politique.

### LES PRINCIPAUX RÉSULTATS SEXUÉS DES ÉLECTIONS DU 25 MAI 2014

Il est important de préciser avant toute chose que les femmes sont sous-représentées dans la prise de décision en Belgique.

#### → Au niveau des assemblées fédérales



- La parité a été atteinte au Sénat, qui était pour la première fois entièrement composé indirectement, sur base des résultats obtenus par les partis politiques aux élections régionales et communautaires.
- À la Chambre, les proportions d'élues et de députées sont restées identiques à celles qui ont suivi les élections de 2010 (59 femmes sur 150 députés).

#### → Aux niveaux régional et communautaire

- Le pourcentage d'élues au Parlement flamand a augmenté de 3,3% par rapport aux précédentes élections pour atteindre 44,4%, proportion élevée identique à celle des députées flamandes suite à la composition effective de ce parlement.
- Au niveau du Parlement wallon, la proportion d'élues a augmenté de 5,3% pour atteindre 40%. Le pourcentage de députées wallonnes est passé à 42,7% suite à la composition effective du parlement.

- Le renforcement de la présence des femmes au sein des parlements flamand et wallon a mis en évidence la régression du nombre d'élues et de députées au sein du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale. Cette assemblée voit en effet sa proportion d'élues diminuer de 3,4% pour s'établir à 41,2%, et sa proportion de députées s'établir à 40,4% suite au jeu des suppléances. Assemblée traditionnellement la plus paritaire, le parlement bruxellois est désormais moins féminin que le parlement flamand et le parlement wallon.
- Le Parlement de la Communauté française, qui est composé de manière indirecte, a également vu la présence de députées se renforcer par rapport aux élections précédentes (+6,4%) pour atteindre 43,6%.
- Le pourcentage d'élues du Parlement de la Communauté germanophone, assemblée de plus petite taille traditionnellement moins féminine, se renforce pour atteindre 36% (+4% par rapport à 2009). Son pourcentage de députées est cependant inférieur à 2009 et s'établit à seulement 28% (-4%).

#### → Au niveau du Parlement européen

Par rapport au scrutin de 2009, la présence des femmes au sein de la délégation belge au Parlement européen a régressé en termes d'élues (-3,2%). La faiblesse de la présence des femmes au sein de la délégation belge se marque encore plus nettement au niveau de la composition effective puisque les femmes ne représentent que 23,8% des députés européens belges.

Tableau récapitulatif pour les parlements

Parlement	Proportion d'élues effectives (en %)	Évolution par rapport aux élections précédentes (en %)
Flamand	44,4	+3,3
Wallon	42,7	+5,3
Bruxelles-Capitale	40,4	-3,4
Communauté française	43,6	+6,4
Communauté germanophone	28	-4
Européen	23,8	-3,2

### → Au niveau des gouvernements

La présence des femmes au sein des gouvernements présente également des évolutions différentes. Par rapport à leurs prédécesseurs, les gouvernements flamand, wallon et germanophone issus des élections 2014 ont conservé des proportions identiques de femmes :

- la proportion de femmes est restée élevée au niveau flamand (44,4%) et très faible au niveau wallon (12,5%);
- de plus petite taille, le gouvernement germanophone a maintenu son pourcentage de femmes à 25%;
- la proportion de femmes a par contre régressé au sein du gouvernement fédéral (-9,4%) et du gouvernement de la Communauté française (-14,2%);
- elle s'est nettement renforcée au niveau du gouvernement bruxellois qui est désormais composé de manière paritaire.

**Tableau récapitulatif pour les gouvernements**

Gouvernement	Proportion de femmes (en %)	Évolution par rapport aux précédents gouvernements (en %)
Fédéral	22,2	-9,4
Flamand	44,4	=
Wallon	12,5	=
Communauté française	28,6	-14,2
Germanophone	25	=
Bruxellois	50	+25

### LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE LA MISE EN PERSPECTIVE DES RÉSULTATS SEXUÉS

L'introduction de quotas garantissant un tiers - puis 50% - de femmes sur les listes électorales a eu un impact significatif sur la présence de celles-ci au sein des différents parlements.

Le premier quota de deux tiers maximum de membres du même sexe sur les listes électorales a eu un effet relativement limité sur la présence des femmes dans ces assemblées. Par contre, l'application de la parité

sur les listes a immédiatement produit ses effets à la Chambre, au Parlement flamand et au Parlement bruxellois. Elle a continué de produire ses effets positifs dans ces assemblées lors des élections suivantes.

L'entrée en vigueur de l'alternance aux deux premières places des listes a nettement augmenté la représentation féminine au sein du Parlement wallon et du Parlement de la Communauté germanophone, dont les élections s'organisent sur la base de circonscriptions de plus petite taille.

La consolidation de la représentation féminine au sein des assemblées parlementaires ne s'est pas encore traduite par une présence structurellement significative des femmes dans l'ensemble des gouvernements. Lorsqu'on additionne le nombre de femmes présentes dans les gouvernements des différents niveaux de pouvoir depuis l'entrée en vigueur de la mixité, on constate que c'est au sein des gouvernements de la Communauté française que les femmes ont été en moyenne les mieux représentées (45%)<sup>16</sup>, puis des gouvernements flamands (39,3%) et bruxellois (37,5%). Les gouvernements fédéraux (30%), germanophones (25%) et wallons (20%) ferment la marche.

Depuis l'adoption de la parité hommes-femmes sur les listes électorales en 2002, les proportions d'élues et de députées semblent globalement se consolider autour de 40%. Il se pourrait cependant que les mesures en vigueur commencent à atteindre leurs limites et que la présence des femmes dans les assemblées se fige à l'avenir autour de ce seuil.

Afin de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la prise de décision politique, l'Institut recommande dès lors d' :

- étendre l'alternance à l'ensemble des listes<sup>17</sup> ou au moins aux places éligibles;
- imposer à chaque parti qui participe à un gouvernement de confier des responsabilités exécutives à au moins une femme.

<sup>16</sup>. Résultat positif très largement dû à la composition de ce gouvernement en 2004 où on comptait quatre femmes sur les six membres du gouvernement.

<sup>17</sup>. Comme ce sera le cas à Bruxelles et en Wallonie lors des prochains scrutins locaux.

## 7. Les personnes transgenres

### DISCRIMINATION DES PERSONNES TRANSGENRES EN CHIFFRES

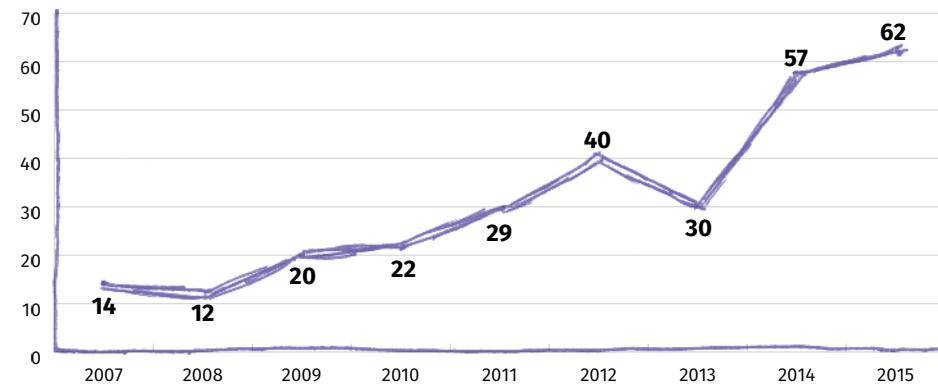
La Loi Genre assimile la discrimination fondée sur le changement de sexe et, depuis 2014, sur l'identité de genre et l'expression de genre à la discrimination fondée sur le sexe. L'Institut est donc compétent pour la lutte contre les discriminations des personnes transgenres.

La «Loi Genre» assimile la discrimination fondée sur l'identité de genre, l'expression de genre et le changement de sexe à la discrimination fondée sur le sexe.

En 2015, l'Institut a reçu **62 notifications** relatives à la discrimination fondée sur le changement de sexe, l'identité ou l'expression de genre. Ces plaintes concernaient essentiellement:

- la discrimination dans les assurances et au travail;
- l'application de la loi du 10 mai 2007 sur la «transsexualité»;
- la mention du sexe et du nom dans les documents officiels;
- et la manière dont on s'adresse aux personnes.

#### Transgenres et discrimination



Le nombre de notifications envoyées par les personnes transgenres a de nouveau légèrement augmenté en 2015. Cette augmentation peut s'expliquer par la collaboration entre l'Institut et les différentes organisations de la société civile qui défendent les intérêts des personnes transgenres. Le nombre de notifications relatives aux discriminations sur le marché du travail a légèrement chuté en 2015.

Les discriminations directes et indirectes ont été essentiellement constatées lors de la conclusion d'un contrat de travail et du remboursement de certains traitements.

*Une femme transgenre est affiliée depuis sept ans à une compagnie d'assurance. Elle a souscrit une assurance-hospitalisation et souhaite que la compagnie d'assurance rembourse les frais de la chirurgie relative au changement définitif de sexe. La compagnie l'informe toutefois qu'elle n'interviendra pas dans les frais, car elle rembourse uniquement les frais qui sont médicalement nécessaires dans le cadre d'une maladie. Grâce à l'intervention de l'Institut, cette femme a pu conclure un compromis avec sa compagnie d'assurance. La compagnie a remboursé la quasi-totalité des frais d'hospitalisation et rectifié quelques imprécisions dans le contrat d'assurance.*

### NÉCESSITÉ DE RÉVISER LA LOI RELATIVE À LA « TRANSSEXUALITÉ »

La loi du 10 mai 2007 relative à la «transsexualité» (loi Trans)<sup>18</sup> stipule que, sous certaines conditions, les personnes transgenres peuvent modifier la mention juridique de leur sexe sur leur carte d'identité et leur acte de naissance. En vertu de cette loi, la modification de la mention officielle du sexe est désormais une procédure administrative simple et la modification du prénom est devenue un droit en lieu et place d'une faveur.

18. M.B. 11 juillet 2007.

Cette modification officielle du sexe sur l'acte de naissance est enregistrée dans le Registre national. Les statistiques du Registre national attestent que 794 personnes ont officiellement changé de sexe entre le mois de janvier 1993 et le 30 juin 2015. Deux tiers des transgenres sont passés du sexe masculin au sexe féminin et un tiers du sexe féminin au sexe masculin. Un rapport qui est relativement stable au fil des ans. L'Institut rappelle annuellement ces données chiffrées.

La loi Trans en vigueur impose des conditions strictes au changement juridique de sexe, notamment l'exigence d'une stérilisation et d'interventions médicales invasives. Les personnes ne souhaitant pas se soumettre à ces lourdes interventions médicales ne peuvent demander l'enregistrement d'un changement de sexe. La pratique a démontré que seule une minorité des personnes transgenres est disposée à se soumettre à toutes ces interventions. Dès lors, le nombre de personnes ayant changé de sexe en vertu de la législation en vigueur est minoritaire.

De plus, ces conditions strictes ont été fondamentalement remises en question par un arrêt de la Cour européenne des Droits de l'Homme dans l'affaire *Y.Y c/ Turquie*. Le 10 mars 2015, la Cour a condamné la Turquie, car elle autorise uniquement une opération de changement de sexe quand les personnes ne peuvent plus se reproduire. La Cour a souligné que les États membres peuvent imposer certaines conditions à l'exécution d'une opération de changement de sexe. Selon la Cour, la capacité de se reproduire ne constitue pas une condition nécessaire dans une société démocratique.

Par ailleurs, le 22 avril 2015, le Conseil de l'Europe a approuvé une résolution sur les droits des transgenres en Europe. Ce texte non contraignant constitue un signal important lancé aux États concernés sur la protection des transgenres et plaide en faveur:

- de l'introduction de procédures aux fins d'un changement de sexe fondé sur «l'autodétermination» n'imposant aucune intervention médicale (telle qu'un traitement hormonal et une stérilisation) ni aucun examen psychologique;
- de l'accès aux interventions de changement définitif de sexe des transgenres qui le souhaitent, avec remboursement des frais médicaux;
- de la mention d'un troisième genre («x») en lieu et place de «m» ou «f» sur les papiers d'identité.

L'Institut, qui partage ce point de vue et a déjà mené une étude juridique comparative sur cette question, a rappelé en 2015 ses recommandations à une série d'acteurs-clés, dont les décideurs politiques, dans la perspective d'une modification législative annoncée par le ministre de la Justice.

### Sensibiliser et informer



L'Institut informe et sensibilise les personnes transgenres et leur entourage au sujet de leurs droits en Belgique. Dans ce cadre, l'Institut a publié le dépliant «Vivre comme transgenre sans discrimination», par le biais duquel il souhaite se faire connaître auprès d'eux, afin qu'ils puissent rapporter une éventuelle discrimination fondée sur leur changement de sexe, leur identité ou expression de genre, ou demander des informations sur leurs droits.

L'Institut a également participé à diverses conférences ou formations, par exemple, sur les droits des transgenres et sur le traitement des plaintes par l'Institut. Il a participé au *Transgender Day of Remembrance* organisé par Çavaria.

Enfin, l'Institut a soutenu en 2015 deux organisations transgenres dans le cadre de la création de leurs sites Internet. Le site Internet de Genres Pluriels a été traduit du français vers le néerlandais, tandis que le site Internet du Transgender Infopunt, qui avait déjà été traduit en français, a été mis à jour.

L'Institut souhaite toucher un maximum de personnes transgenres victimes de discrimination ou d'un traitement préjudiciable. Dès lors, il collabore avec différentes organisations transgenres actives en Belgique qui peuvent orienter vers l'Institut les personnes transgenres souhaitant formuler des plaintes.

## 8. International

L'Institut est chargé du suivi des politiques européennes et internationales en matière d'égalité des femmes et des hommes. Dans ce contexte, il a poursuivi son travail de représentation, de négociation, de coordination, de rapportage et de suivi aux niveaux européen et international.

Les instruments internationaux ont eu et ont encore une influence considérable sur le contenu des législations et des politiques d'égalité des femmes et des hommes de notre pays. L'année 2015 l'a particulièrement démontré:

- Beijing +20;
- Programme de développement durable à l'horizon 2030;
- Conférence des dirigeants mondiaux sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes;
- Engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2016-2019) de la Commission européenne.

### QUELQUES CHIFFRES MARQUANTS

- Selon une analyse d'ONU Femmes, en 2015, parmi 143 États examinés, 128 ont au moins encore une disposition juridique discriminatoire qui restreint les opportunités des femmes sur le plan économique.
- À l'échelle mondiale, 1 femme sur 3 a déjà été victime de violence physique ou sexuelle, le plus souvent commise par un partenaire intime.
- Plus de 700 millions de femmes actuellement en vie se sont mariées alors qu'elles étaient encore enfants.
- La mortalité maternelle a chuté de 45% en 20 ans, alors que l'objectif pour 2015 était de la réduire de 75%.
- 140 millions de femmes n'ont toujours pas accès à des méthodes de planning familial modernes, alors que l'objectif pour 2015 était une couverture universelle.
- Il y a vingt ans, 40% des femmes occupaient des emplois rémunérés et salariés. En 2015, cette proportion est passée à environ 50%. Mais, à ce rythme, il faudra encore plus de 80 ans pour instaurer la parité des sexes dans l'emploi.
- Sur la période allant de 1992 à 2011, les femmes ne représentaient que 4% des signataires des accords de paix conclus et moins de 10% des négociateurs lors des pourparlers de paix.

### NATIONS UNIES

#### → Beijing +20

La Commission de la condition de la femme qui s'est tenue en mars 2015 au siège des Nations Unies a été l'occasion de dresser un bilan, vingt années après l'adoption de la Déclaration et la plate-forme d'action de Beijing.

De nombreux représentants belges ont participé à cette session anniversaire, témoignant de l'intérêt pour l'égalité des femmes et des hommes dans notre pays. Les représentants de la Belgique se sont exprimés à plusieurs reprises, notamment par la voix de ministres et secrétaires d'état présents, avec des messages forts et progressistes.

L'Institut a participé activement à la préparation de cette session, coordonnant la position belge et les différentes interventions émises au nom de la Belgique. Il était lui-même représenté, notamment par la présidente de son Conseil d'Administration, Chris Verhaegen.

La session a permis de montrer les progrès engrangés dans certains domaines:

- prise de décision politique, par exemple où la Belgique fait figure de modèle avec ses législations contraignantes;
- développement des mécanismes institutionnels;
- abolition de législations discriminatoires;
- progrès dans l'éducation des filles, etc.

Mais, globalement, aucun État n'a atteint l'égalité des femmes et des hommes, comme l'a rappelé la déclaration politique et la Directrice d'ONU Femmes dans son discours de clôture, soulignant que les progrès ont été lents, inégaux et fragiles et que le patriarcat et la violence à l'égard des femmes demeurent universels.

La résolution sur les méthodes de travail a conforté la Commission dans son rôle de policy-making, de suivi et d'évaluation de la plate-forme de Beijing. La Belgique a par ailleurs renouvelé son mandat au sein de la Commission pour deux ans (2016-2017).

*Le patriarcat et la violence à l'égard des femmes demeurent universels.*

### → Programme de développement durable à l'horizon 2030

Ce programme a été adopté à l'unanimité des 193 États membres lors d'un sommet aux Nations Unies en septembre 2015. Il fait suite aux Objectifs du Millénaire adoptés en 2000, qui visaient l'éradication de la pauvreté à l'horizon 2015. Vaste et ambitieux, ce programme tient compte des trois dimensions du développement durable (social, économique et environnemental) et ne concerne désormais plus uniquement les pays en voie de développement. Il contient 17 objectifs et 169 cibles à atteindre au cours des 15 prochaines années. Il fera l'objet d'un suivi à l'aide d'un ensemble d'indicateurs mondiaux.

La Belgique soutenait l'adoption d'un objectif supplémentaire spécifique en matière d'égalité de genre, et l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des autres objectifs (pour s'assurer que ceux-ci soient atteints pour les hommes et les femmes). Notamment en adoptant des indicateurs ventilés par sexe dès qu'il est question d'individus.

Un objectif spécifique en matière d'égalité de genre a effectivement été adopté. Il contient la mention explicite de l'élimination de la violence à l'égard des femmes. L'intégration de la dimension de genre est présente mais pas systématique. Un des grands enjeux de l'année 2016 sera l'adoption des indicateurs de suivi par la Commission statistique des Nations Unies.

L'Institut a largement contribué à la définition des positions belges en matière d'égalité de genre dans les différentes négociations jusqu'à l'adoption du document définitif. Il a aussi participé activement aux travaux européens à ce niveau, produisant des notes d'analyse des indicateurs proposés. Le défi pour 2016 sera également d'être présent pour la transposition de ces objectifs aux niveaux européen et surtout national, en veillant à ce que la dimension de genre soit effectivement intégrée de manière systématique à l'ensemble des objectifs.

En marge de ce sommet sur le développement durable, s'est tenue une réunion des dirigeants internationaux sur «gender equality and women's empowerment: a commitment to action». Environ 80 d'entre eux, dont Charles Michel, premier ministre belge, se sont engagés personnellement à mettre fin à la discrimination envers les femmes d'ici à 2030 et ont annoncé des mesures concrètes visant à un changement dans leur pays. L'Institut a contribué à la préparation de cette réunion. La Belgique s'est notamment engagée à poursuivre son partenariat stratégique avec ONU Femmes et à mettre en œuvre les différents plans adoptés au niveau belge en matière d'égalité et de lutte contre les violences envers les femmes.

### → Examen périodique universel au Conseil des droits de l'homme (UPR)

L'Institut a contribué au rapport belge, présenté en octobre 2015, en coordonnant les parties consacrées à l'égalité de genre et à la lutte contre les violences à l'égard des femmes. Il a également participé à la consultation de la société civile organisée en juin 2015.

La politique belge en matière de droits humains sera évaluée pour la seconde fois pendant l'Examen Périodique Universel (*Universal Periodic Review - UPR*) du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en janvier 2016. Il s'agit d'un mécanisme d'évaluation par les pairs, mené par les États, par le biais de questions et de recommandations.

### → Femmes, paix et sécurité

L'Institut coordonne le deuxième plan d'action national (PAN) 2013-2016 relatif au suivi de la résolution 1325 intitulée «Femmes, paix et sécurité» adoptée par le Conseil de sécurité des Nations Unies en octobre 2000. Il met en œuvre les engagements qu'il a lui-même pris dans ce PAN.

En 2015, il a par exemple:

- participé à un *outreach* event co-organisé par ONU Femmes et la coopération au développement;
- soutenu et participé à la conférence du 31 octobre qui s'est tenue à Ypres: «La force des femmes: une chance pour la paix»;
- et coordonné la rédaction du deuxième rapport pour le Parlement, ce qui lui a permis d'assurer un suivi systématique du contenu de ce document.

## UNION EUROPÉENNE

En 2015, la consultation publique sur le futur de l'égalité des femmes et des hommes au niveau européen a suscité près de 5000 réponses.

### → Les présidences de l'UE et le suivi des directives européennes

L'Institut a suivi:

- les travaux des présidences lettone et luxembourgeoise, notamment via le Groupe de Haut Niveau en matière de *gender mainstreaming* (HLG);
- les conclusions consacrées à l'écart de genre en matière de pensions et à l'égalité des femmes et des hommes dans le domaine de la prise de décision.

Sous la présidence luxembourgeoise, très active au niveau de l'égalité des femmes et des hommes, l'Institut a participé à plusieurs conférences internationales sur la prise de décision, l'imposition individuelle et l'emploi. Il a également préparé la participation de la Belgique au Conseil informel des ministres de l'Emploi et de l'Égalité du 10 juillet, dont une session était consacrée aux changements sur le marché du travail qui constituent un défi pour les femmes et pour les hommes.

L'Institut a apporté son expertise technique lors de réunions du groupe des questions sociales du Conseil de l'Union européenne, réunions relatives à la proposition de directive visant à assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées. Cette directive prévoit l'instauration d'un quota de 40% de chaque sexe dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse pour 2020. Malgré les efforts de la présidence luxembourgeoise soutenus par la Belgique et quelques autres États membres, le texte n'a pu faire l'objet d'un compromis au niveau du Conseil et sera plus que probablement « enterré » par les présidences de l'UE en 2016.

En matière de suivi de la mise en œuvre des directives européennes, l'Institut a coordonné les réponses aux mises en demeure de la Commission dans le cadre des procédures d'infraction pour transposition inadéquate des directives 2006/54<sup>19</sup> et 2004/113<sup>20</sup>.

#### → Le futur de la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau européen

La stratégie de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 arrivait à son terme fin 2015. Cette année fut l'occasion de nombreux débats sur l'adoption d'une nouvelle stratégie.

Un forum sur le futur de l'égalité de genre au sein de l'UE a été organisé, ainsi qu'une très large consultation publique et une évaluation ciblée auprès des membres du Groupe de Haut Niveau en matière de *gender mainstreaming* (HLG). L'Institut a contribué à ces processus d'évaluation qui visaient principalement à déterminer si une stratégie était encore utile et dans quels domaines prioritaires il importait d'agir.

19. Directive refonte relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

20. Directive mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

La Commission européenne semblait hésiter à adopter une stratégie spécifique pour l'égalité sous la forme d'une Communication adoptée par le Collège des Commissaires et engageant tous les services, comme précédemment. La Belgique soutenait cette position et a, avec de nombreux autres États membres, envoyé une lettre conjointe à la Commission en demandant une nouvelle stratégie ambitieuse. Tous les efforts diplomatiques et politiques (notamment aux différents Conseils Emploi et Affaires sociales), soutenus par le travail de l'Institut, n'auront pas permis de faire fléchir la Commission. Elle a finalement présenté le 3 décembre un engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019.

Même si l'on peut regretter l'adoption d'un simple document de travail qui ne permet ni d'offrir une visibilité politique ni un mécanisme de responsabilité aussi importants, l'engagement constitue un cadre de référence. Il recense plus de 30 actions clés à mettre en œuvre, dans 5 domaines prioritaires :

- indépendance économique;
- réduction de l'écart salarial, de pensions et de la pauvreté;
- égalité dans la prise de décision;
- lutte contre la violence;
- promotion de l'égalité dans la sphère internationale.

Ce document fixe des délais et définit des indicateurs pour le suivi. Il souligne par ailleurs qu'il importe d'intégrer la perspective d'égalité entre les sexes dans toutes les politiques de l'Union, ainsi que dans les programmes de financement européens.

#### → European Institute for Gender Equality (EIGE - Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes)

Le *European Institute for Gender Equality* est une agence de l'Union européenne chargée d'aider les institutions européennes et les États membres à mener une politique efficace en matière de genre. L'Institut a soutenu son pendant européen, notamment en se faisant représenter par un membre au sein du forum d'experts. Ce forum doit conseiller la direction de l'EIGE et faire le lien entre les niveaux européen et national. L'année 2015 a ainsi vu la création d'une plate-forme *gender mainstreaming* (mise en ligne de définitions, d'outils, de fiches par pays...) et d'une base de données « statistiques de genre », ainsi que la mise à jour de l'Indice d'égalité de genre (présenté en juin à Bruxelles).

L'occasion pour l'Institut de rappeler que, même si la Belgique occupe la 5<sup>e</sup> place de l'Indice d'égalité de genre 2015, gagnant ainsi une place par rapport à 2013, elle n'obtient qu'un score de 58,2/100. Il reste encore du chemin à parcourir pour atteindre l'égalité de fait, notamment dans les domaines de l'emploi du temps (44,1/100) et du pouvoir (49,5/100).

#### → Equinet

Equinet est le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité, que l'Institut a intégré dès sa création. Il permet un échange d'informations fructueux entre des organismes de promotion de l'égalité sur des thématiques spécifiques. Par ses formations et séminaires<sup>21</sup>, auxquels l'Institut a participé, Equinet permet de développer une expertise accrue pour ses membres.

Différents groupes de travail produisent des avis ou rapports. L'Institut fait partie de deux groupes de travail: le groupe de travail dédié à l'égalité de genre et celui portant sur la communication. En 2015, le premier groupe a focalisé son activité sur l'égalité salariale.

#### CONSEIL DE L'EUROPE

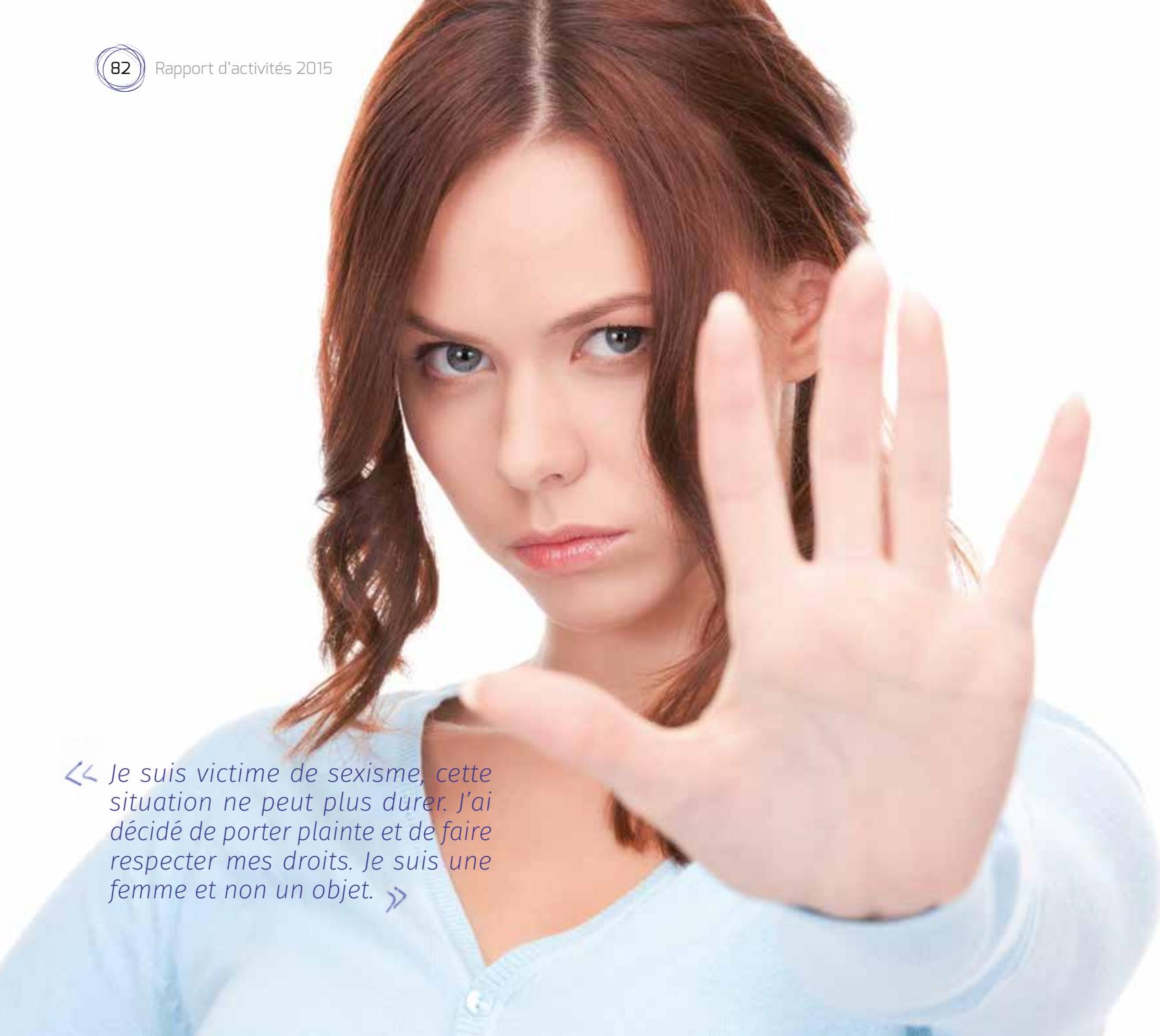
L'Institut a participé à la conférence internationale organisée par le Conseil de l'Europe intitulée « Pour garantir l'égalité d'accès des femmes à la justice » (Berne, 15-16 octobre). Il y a présenté diverses bonnes pratiques belges, notamment la loi « sexisme », et a souligné également le rôle de l'Institut dans le traitement des plaintes en matière de discriminations fondées sur le sexe.

Il a participé à la réunion des points de contact nationaux en matière d'égalité qui a eu lieu le 16 octobre. Un débat concernant les activités menées au niveau national pour promouvoir une démarche soucieuse d'égalité entre les femmes et les hommes (*gender mainstreaming*) y a notamment été mené.

L'Institut a enfin présenté la loi « sexisme » lors de la réunion du GEC (Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes) du 19 novembre à la demande du Conseil de l'Europe.

21. Comme les formations organisées en avril sur les normes à appliquer aux organismes de promotion de l'égalité, en juillet sur la conciliation des vies privée et professionnelle et les discriminations fondées sur la grossesse, et en septembre sur les fonds européens.





« Je suis victime de sexisme, cette situation ne peut plus durer. J'ai décidé de porter plainte et de faire respecter mes droits. Je suis une femme et non un objet. »

# E. CONTEXTE

# 1. Partenaires

## PROTOCOLES DE COLLABORATION

Dans le cadre de plusieurs protocoles de collaboration, l'Institut s'est vu élargir son champ de compétences: il peut désormais traiter les signalements introduits par les requérant-e-s pour discrimination fondée sur le sexe et les critères assimilés, et formuler, en toute indépendance, des avis et recommandations dans les domaines de compétences communautaires ou régionaux.

### → Fédération Wallonie-Bruxelles

Depuis 2008, la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) et l'Institut sont liés par un protocole de collaboration. L'objectif est d'exécuter le décret de la Fédération Wallonie-Bruxelles relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination du 12 décembre 2008.

Outre le traitement des dossiers individuels, l'Institut a remis en 2015 des avis juridiques concernant ce décret, notamment en ce qui concerne:

- sa conformité avec les directives européennes en matière d'égalité des femmes et des hommes;
- l'extension de la protection des personnes transgenres par l'intégration des critères identité de genre et expression de genre dans le décret;
- les normes d'exécution de certaines dispositions du décret;
- le projet de Charte de la Diversité de l'Administration communautaire.

L'Institut a également poursuivi ses actions d'information et de sensibilisation auprès du personnel de la FWB, notamment en participant à deux matinées d'information sur le décret à destination du personnel de la Direction générale de l'enseignement obligatoire et des directions d'établissements scolaires, en collaboration étroite avec la Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la FWB.

Dans le cadre du protocole, l'Institut a aussi participé à une conférence portant sur le thème de la discrimination et de l'inclusion des personnes transgenres en milieu scolaire, organisée par le milieu associatif.

### → Wallonie

Depuis 2009, la Région wallonne et l'Institut sont liés par un protocole de collaboration qui vise à exécuter le décret de la Région wallonne relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination du 6 novembre 2008.

En 2015, 46,7% des dossiers introduits dans les compétences wallonnes concernaient le domaine des relations de travail, ce qui constitue une hausse significative des signalements dans ce domaine, qui augmentent de 16% par rapport à l'année précédente.

L'Institut a participé à la sensibilisation sur l'égalité homme-femmes du personnel du Forem en proposant deux articles pour sa newsletter interne, mais aussi la mise à jour de la formation des formateur/trice/s.

L'Institut a participé à un colloque sur les discriminations à l'encontre des personnes transgenres à Namur, en novembre 2015, lors duquel il a présenté la campagne qu'il allait lancer en 2016 pour lutter contre la transphobie.

### → Commission communautaire française

Depuis le 11 juillet 2013, la Commission communautaire française (Cocof) et l'Institut sont liés par un protocole de collaboration. L'objectif est d'exécuter le décret de la Cocof du 9 juillet 2010<sup>22</sup>, qui prévoit la désignation d'un organisme de promotion de l'égalité de traitement.

L'Institut a remis en 2015 des avis juridiques concernant le décret du 9 juillet 2010 et le décret du 22 mars 2007<sup>23</sup>, notamment en ce qui concerne leur conformité avec les directives européennes en matière d'égalité des femmes et des hommes.

L'Institut a également poursuivi ses actions d'information et de sensibilisation. Il a notamment rencontré différents services et groupes de travail au sein de la Cocof, ainsi que le personnel lors d'une action de proximité.

22. Relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.

23. Relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle.

La collaboration entre l'Institut et la Cocof a également donné lieu à différentes publications :

- un calendrier 2015 illustré par des caricatures sur le thème de la discrimination, réalisé et distribué par la Cocof, l'Institut et le Centre interfédéral pour l'égalité des chances ;
- les actes du colloque<sup>24</sup> « Égalité et mixité - Associations et Cocof: ensemble, construisons l'égalité » du 9 octobre 2014, consacré à l'égalité et aux associations (le monde associatif peut en effet jouer un rôle de moteur pour atteindre l'égalité des femmes et des hommes).

#### → Région de Bruxelles-Capitale

En 2015, des contacts ont été pris entre l'Institut et la Région de Bruxelles-Capitale afin d'établir un protocole de collaboration. L'objectif est de désigner l'Institut comme organisme de promotion de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour les compétences qui relèvent de la Région bruxelloise en exécution de différentes ordonnances bruxelloises<sup>25</sup>.

Par ce protocole, l'Institut devrait être habilité à :

- venir en aide aux victimes de discriminations fondées sur le sexe ou un critère assimilé ;
- lancer des études ;
- remettre, en toute indépendance, des avis et recommandations dans les domaines de compétences qui relèvent de la Région bruxelloise.

Il est prévu de finaliser ce protocole en 2016.<sup>26</sup>

24. Disponibles en format électronique: [http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/actes\\_colloque\\_egalite\\_et\\_mixite](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/actes_colloque_egalite_et_mixite)

25. L'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise ; l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi ; l'ordonnance du 11 juillet 2013 modifiant l'ordonnance du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du logement. 26. À la date de cette publication, le protocole a été signé.

26. À la date de cette publication, le protocole a été signé.

## CONVENTIONS

### → Actiris

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'Institut est lié à Actiris par une convention de partenariat.

L'objectif est :

- d'apporter une aide juridique aux victimes de discrimination fondée sur le sexe et les critères apparentés sur le marché de l'emploi bruxellois ;
- de façon plus générale, de collaborer autour d'actions spécifiques en matière d'égalité entre hommes et femmes ;
- de tenir compte de la dimension du genre dans les actions en faveur de la diversité menées par Actiris.

À partir de ce cadre général, des actions plus précises sont déterminées pour la mise en œuvre de la convention.

En 2015, l'Institut a mené, en collaboration avec Actiris, plusieurs actions de formation et de sensibilisation :

- présentations « Stop au sexisme dans le monde du travail » et « Recrutement et mixité: l'exemple du secteur de la construction », à destination des conseillers et conseillères référent-e-s antidiscrimination ;
- formation de base sur le genre, à destination des collaborateurs du service Diversité ;
- animation d'un atelier « Femmes et emploi » à l'occasion de la remise des labels Diversité.

Enfin, l'Institut a poursuivi son travail d'apport d'expertise, notamment par la remise d'un avis sur la mise en ligne d'offres d'emploi discriminatoires en termes de genre.

## CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

L'Institut assure le secrétariat du Conseil de l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes et de ses diverses commissions.

La collaboration entre l'Institut et le Conseil s'inscrit dans le cadre d'une assistance mutuelle et d'un échange d'informations, une collaboration rendue possible par la signature d'un protocole. La procédure de renouvellement de ce protocole de collaboration a débuté en 2015.

## POLITIQUE LOCALE D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

La politique locale d'égalité est assurée par les coordinations provinciales. Leur mission: collaborer avec les partenaires locaux sur:

- la lutte contre les violences à l'égard des femmes (ensemble des provinces et la Région de Bruxelles-Capitale);
- la promotion de l'égalité des femmes et des hommes sur le plan socio-économique, dans la vie sociale et l'accès aux lieux de décision (uniquement les provinces wallonnes et la Région de Bruxelles-Capitale).

Chaque province dispose, en principe, de deux coordinateurs/coordinatrices, chacun-e étant compétent-e pour l'un de ces deux volets et assurant le lien entre les différents niveaux de pouvoirs et les niveaux local et provincial. Pour ce faire:

- ils mettent en place des projets;
- ils promeuvent et diffusent des initiatives fédérales et communautaires;
- ils communiquent avec les partenaires.

En outre, l'accord de coopération conclu entre l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Wallonie permet un développement coordonné de la politique locale d'égalité entre les femmes et les hommes.

### → Appel à projets

#### Fédération Wallonie-Bruxelles

Chaque année, dans le cadre de l'accord de coopération sur la politique locale, l'Institut, avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, lance un appel à projets auprès des coordinations provinciales francophones et la Région de Bruxelles-Capitale. L'objectif est de mettre en place des projets pilotes novateurs associant les partenaires locaux dans le cadre du développement de la politique d'égalité au niveau local.

À la demande des coordinations provinciales, l'appel à projets s'inscrit dans une triennalité 2013-2015. Les différents partenaires ont décidé d'axer le volet 'égalité' de cet appel à projets sur la déconstruction des stéréotypes auprès des jeunes pour stimuler un changement des mentalités.

Depuis 3 ans, l'appel à projet du volet « égalité » pour les provinces francophones et Bruxelles se concentre sur le Girls day, Boys day (GDBD), un projet de sensibilisation aux stéréotypes de genre dans le domaine de l'orientation scolaire et professionnelle.

Pour le volet « violence », les différentes possibilités de l'appel à projet tournent autour du PAN 2015-2019. De nombreuses actions sont relatives à la formation des professionnel-le-s, en formation de base ou en cours d'emploi, notamment dans le cadre des plates-formes d'arrondissement (soutenues par la Wallonie). Policières et policiers, médecins ou avocat-e-s ont ainsi été formé-e-s par les pôles de ressources.

La province du Luxembourg a par exemple travaillé à la rédaction d'un manuel d'informations « Séparations conjugales, violences, tribunal de la famille et de la jeunesse » qui a été présenté lors d'un colloque à Libramont en octobre.

#### Communauté flamande

Comme chaque année, l'Institut a également lancé en 2015 un appel à projets ayant trait à la lutte contre la violence. Les coordinatrices et les coordinateurs provinciaux sont les intermédiaires entre l'autorité subsidiante et les partenaires locaux concernés. Ils sont aussi responsables de la bonne exécution du projet.

Les projets introduits doivent traiter de la violence entre partenaires, de la violence sexuelle, des mariages forcés, de la violence liée à l'honneur ou des mutilations génitales. De plus, les projets doivent relever des compétences fédérales.

Quatre provinces ont élaboré un tel projet en 2015.

## 2. Réseaux

En Flandre orientale, des cours de résilience et d'auto-défense ont été mis sur pied pour les femmes, en vue de prévenir la violence physique et sexuelle. Ces cours comprenaient une formation de base destinée au grand public et un module *train-the-trainer*.

À Anvers, des moyens spécifiques ont été développés pour le *Family Justice Center* (FJC) et la *Ketenaanpak intrafamiliaal geweld* (CO3) (approche en chaîne de la violence intrafamiliale). Pour améliorer l'approche de la problématique de la violence intrafamiliale, il est nécessaire de veiller à l'harmonisation des services impliqués. À Anvers, cela a donné naissance à un *Family Justice Center*. Il s'agit d'un centre interdisciplinaire multi-organisationnel où plusieurs organisations collaborent en un seul lieu afin d'offrir toute l'aide nécessaire aux victimes de violence intrafamiliale et à leurs familles. Dans le cadre de ce projet, des moyens ont été développés et diffusés par le biais d'un site web spécifique. Le Brabant flamand a lancé une approche en chaîne visant à empêcher la violence intrafamiliale, à l'instar des projets CO3 à Anvers et LINK dans le Limbourg.

Le Limbourg a mené une étude de faisabilité concernant la création d'un *Family Justice Center* dans cette province. Une analyse a été menée auprès des personnes, instances, organisations, décideurs politiques, etc. principaux concernés. Les parties prenantes ont ainsi été interrogées au sujet de leurs souhaits et de leurs intérêts, de leur vision sur le lieu et le bâtiment et de leur vision concernant la collaboration.

### FELINK

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes soutient Felink pour la 8<sup>ème</sup> année consécutive. Felink est un réseau ayant pour but d'aider les femmes de l'administration fédérale à développer leur réseau professionnel afin de progresser au sein de l'administration.

Créé en 2007 par des femmes et pour des femmes, Felink a depuis lors élargi son horizon et compte parmi ses membres des adhérents masculins. Depuis 2009, la présidence de Felink est assurée par un membre de l'Institut.

### RÉSEAU COM NET

L'Institut offre son soutien au réseau COM net qui invite les fonctionnaires fédéraux en charge de la communication à suivre des ateliers ou conférences sur des sujets techniques en rapport avec le monde communicationnel.

## 3. Soutien aux acteurs de terrain

### SUBSIDES STRUCTURELS

Depuis sa création, l'Institut octroie un subside structurel aux cinq organismes suivants :

- l'ASBL Amazone;
- le Centre d'archives pour l'histoire des femmes (Carhif-AVG);
- le Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR);
- le Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB);
- l'ASBL SOPHIA.

Ce subside est une subvention générale de fonctionnement visant à couvrir les frais de personnel et de fonctionnement découlant des activités de base de ces associations, activités qui s'inscrivent dans le cadre des missions légales et des objectifs stratégiques de l'Institut.

Depuis 2013, le montant avait été préservé des économies imposées à l'Institut. Lors du conclave budgétaire d'octobre 2014, le gouvernement fédéral a imposé une économie supplémentaire. En 2015, il a par conséquent été impossible d'échapper à la tendance générale qui consiste à réduire les subsides. Le Conseil d'Administration a décidé d'appliquer une économie de 7% sur les montants octroyés aux différentes organisations de femmes.

#### Montants octroyés en 2015:

Amazone	470 000,00 €
Carhif-AVG	99 000,00 €
Sophia	62 000,00 €
NVR	29 000,00 €
CFFB	29 000,00 €

### LES PETITS SUBSIDES OU SUBSIDES PONCTUELS

2015 a vu l'Institut recevoir toujours plus de demandes de subventions à traiter pour des projets relatifs à l'égalité. Malgré les restrictions budgétaires, 250.000 € ont ainsi été libérés afin de soutenir financièrement la société civile, soit 58.000 € de plus qu'en 2014, ce qui constitue la troisième augmentation en 3 ans.

L'Institut a décidé d'octroyer des subsides à 50 projets :

- 25 projets francophones
- 21 projets néerlandophones
- 4 projets bilingues

Tout comme les années précédentes, les associations devaient proposer un projet qui correspondait à un thème de 2015 :

- le thème le plus prisé par les associations (un peu moins de la moitié des dossiers accordés) portait sur la lutte contre le sexisme et les violences. Ces demandes ont généré l'organisation de colloques/débats destinés à informer le public-cible sur les différentes formes de violences: violence entre partenaires, mutilations génitales, droits sexuels et reproductifs, etc.;
- en deuxième position, on retrouvait la conciliation entre vie privée et vie professionnelle (un quart des projets introduits);
- les thèmes de l'égalité sur le marché du travail et de l'émancipation des femmes ont également obtenu un bon score. Les projets relatifs à ces thématiques avaient pour objectifs d'informer au mieux au sujet des inégalités existantes et de la discrimination entre les femmes et les hommes, mais aussi de dresser un bilan de l'émancipation;
- enfin, les projets touchant à la thématique transgenre représentaient 14% des dossiers.



« Lors de mon premier entretien, mon directeur n'a vu aucun problème au fait que je sois enceinte. Mon état n'est pas un handicap pour lui, et il a décidé de m'engager pour mes qualités professionnelles. »



## F. ORGANISATION



# 1. Structure de l'Institut

Le Conseil d'Administration<sup>27</sup> de l'Institut se compose de 14 membres avec voix délibérative et de 3 membres avec voix consultative. Ils sont nommés par le Roi via arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, sur proposition du ministre en charge de l'Égalité des chances. Le Conseil d'Administration de l'Institut définit la politique générale sur proposition de la direction.

La direction de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes se compose d'un directeur et d'une directrice adjointe. Ils sont conjointement chargés de la gestion quotidienne de l'Institut, dirigent le personnel, organisent les activités de l'Institut et font rapport au Conseil d'Administration lors de réunions mensuelles. La fonction de directeur de l'Institut est assurée par Monsieur Michel Pasteel, dont le mandat a été renouvelé en 2012. Madame Liesbet Stevens remplit la fonction de directrice adjointe de l'Institut depuis septembre 2014.

27 Cf. annexe: « Liste des membres du Conseil d'Administration de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ».

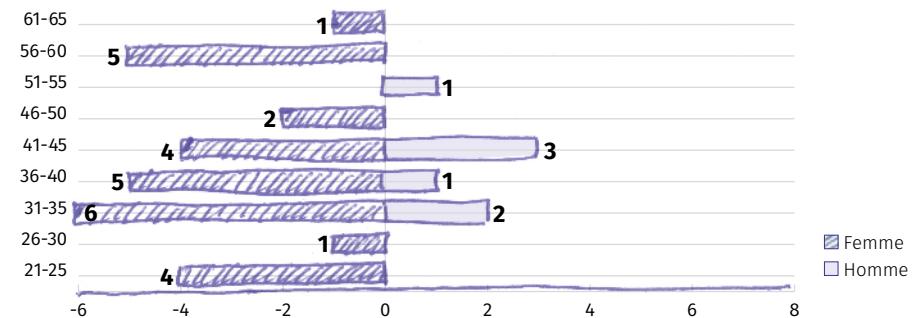
# 2. Le personnel

En 2015, l'Institut a employé 35 personnes, hors direction. Ceci correspond à 32,9 équivalents temps plein.

Les changements intervenus dans le courant de l'année au sein du personnel sont de plusieurs ordres. Une agente statutaire a obtenu un congé de longue durée, son remplacement est prévu en 2016. En outre, des mouvements ont eu lieu au niveau des employé-e-s sous Convention de Premier Emploi (deux départs et trois entrées en service). Ces emplois ont la particularité d'être subventionnés à 100% et ne peuvent être, faute de crédits suffisants, remplacés par du personnel avec un statut plus stable. Suite aux changements législatifs intervenus en 2014, cette matière a été régionalisée. Le contingent d'emplois Convention de Premier Emploi accordé à l'Institut est maintenu jusqu'à la fin des contrats en cours.

## Pyramide des âges des membres de l'Institut en fonction du sexe

Hors direction, l'âge moyen des membres du personnel de l'Institut est de 40 ans.



Les agents sont majoritairement féminins, de l'ordre de 80%.

Comme toutes les administrations publiques fédérales, l'Institut passe par les services du Selor pour ses procédures de sélection. Bien que l'Institut attache une grande importance à la diversité, on constate un intérêt plus marqué des femmes lors des appels à candidatures. De ce fait, elles sont également statistiquement plus nombreuses à réussir et à se positionner en ordre utile pour obtenir le poste vacant.

Plus de la moitié des agents est de niveau A (57%), environ un quart est de niveau B (26%), tandis que les niveaux C et D sont respectivement de 8,5%.

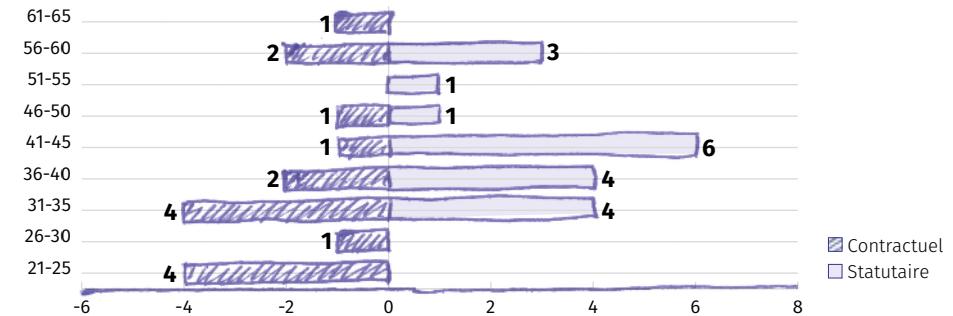
	FR	NL	Total personnel	Hommes	Femmes
Niveaux A statutaires	6	5	11	3	8
Niveaux A contractuels	6	3	9	3	6
<b>Total Niveaux A</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>14</b>
Niveaux B statutaires	2	3	5	1	4
Niveaux B contractuels	1	3	4	0	4
<b>Total Niveaux B</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>8</b>
Niveaux C statutaires	1	1	2	0	2
Niveaux C contractuels	1	0	1	0	1
<b>Total Niveaux C</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Niveaux D statutaires	1	0	1	0	1
Niveaux D contractuels	1	1	2	0	2
<b>Total Niveaux D</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>35*</b>	<b>7</b>	<b>28</b>

\* Hors direction

### Pyramide des âges des membres de l'Institut en fonction du statut

La majorité du personnel est statutaire (54%). Dans la mesure du possible, l'Institut tend à pérenniser ses ressources humaines en privilégiant le recours à du personnel statutaire lors des procédures de sélection.

L'Institut veille également à promouvoir l'intégration des personnes présentant un handicap parmi son personnel, en consultant notamment les listes spécifiques de recrutement de Selor et en apportant les aménagements nécessaires aux postes de travail des employés concernés.



### STAGIAIRES

En 2015, 16 demandes de stage ont été acceptées. Celles-ci sont examinées au cas par cas en fonction de la disponibilité d'un membre du personnel qui prend la responsabilité d'encadrer le/la stagiaire. Il est en effet primordial que ce stage se déroule dans de bonnes conditions d'encadrement et de privilégier une solution gagnant/gagnant lorsqu'une demande nous parvient. L'Institut constate par ailleurs une augmentation régulière des demandes de stage qui lui sont adressées.

### FORMATIONS

L'Institut encourage l'ensemble de son personnel à suivre des formations afin de garantir le niveau d'expertise de ses collaborateurs/collaboratrices. Les nouveaux membres du personnel se voient ainsi proposer un programme de formation adapté à leur fonction et à leurs besoins.

Sur 35 agents en 2015, 29 ont suivi des formations, dont 15 agents de niveau A, 10 de niveau B, 2 de niveau C et 2 de niveau D.

Au total, 82 formations ont été suivies en 2015, ce qui représente 204 jours de formation. Parmi ces formations, 30 ont été organisées par l'IFA (Institut de Formation de l'Administration fédérale) et 52 ont été dispensées par diverses organisations.

## 3. Le budget

### COMITÉ DE CONCERTATION DE BASE

Outre le respect des règles législatives qui régissent les relations entre une institution publique et les représentants de ses travailleurs, l'Institut est très attentif à maintenir un dialogue social serein et constructif avec ces derniers. Le Comité de Concertation de Base est le lieu privilégié des échanges entre les représentants de l'Institut et ceux des travailleurs.

Le Comité de Concertation de Base se réunit également en qualité de Comité de Prévention et de Protection au Travail. À ce titre, il donne son avis sur le plan de prévention établi par la conseillère en prévention interne et entend son rapport sur l'état des lieux des réalisations effectuées dans ce domaine.

### LES RECETTES

L'Institut reçoit chaque année une dotation ainsi qu'une subvention de la Loterie nationale. En 2015 :

- la dotation s'élevait à 4.867.000 €
- la subvention unique à 96.500 €

#### Les protocoles de collaboration

L'Institut a reçu 66.000 € de financement spécifique de la part de la Région wallonne et 33.500 € issus de la Communauté française, ce qui lui a permis de mettre en œuvre le protocole de collaboration conclu en 2009 relatif à la sensibilisation, l'information et la médiation en matière de discrimination fondée sur le genre.

Depuis 2014, 35.000 € ont été octroyés dans le cadre d'un protocole de collaboration conclu avec la COCOF.

Un autre protocole a également été conclu avec Actiris pour un montant de 25.000 €.

Ces rentrées propres à l'Institut, qui ont permis d'engager du personnel supplémentaire pour réaliser les missions associées à ces protocoles, sont imputées séparément dans les budgets.

### LES ÉCONOMIES

L'Institut a demandé des rentrées supplémentaires pour l'exercice 2015 afin de pouvoir assumer ses frais de fonctionnement et de mission habituels. En octobre 2014, le gouvernement a toutefois décidé une économie supplémentaire de 4 % sur le personnel, de 20 % sur les frais de fonctionnement et de 20 % sur les investissements.

Cela aurait engendré une diminution de la dotation de 282.000 €, ce qui aurait eu un impact important sur la réalisation de ses missions de base. Les moyens supplémentaires qui ont pu être libérés fin avril 2015 pour les objectifs spécifiques ont permis dans une certaine mesure de compenser les importantes économies. En fin de compte, l'Institut a reçu plus ou moins la même dotation qu'en 2014.

À partir du 12 octobre 2015, un blocage supplémentaire des dépenses a à nouveau été imposé à l'Institut. Dans une circulaire, le Conseil des ministres a en effet décidé d'appliquer les principes de prudence budgétaire et de bloquer les dépenses supérieures à 8.500 €. Concrètement, suite à ces restrictions, l'Institut n'a pas pu réaliser la majeure partie de ses missions prévues pour le dernier trimestre et, par conséquent, un montant de 77.702 € n'a pu être utilisé.

### LES COMPTES ANNUELS 2015

EXERCICE	Dépenses 2014		Dépenses 2015	
Frais de personnel	2.414.000	<b>49 %</b>	2.579.000	<b>49 %</b>
Frais de fonctionnement et de communication	287.000	<b>6 %</b>	326.000	<b>6 %</b>
Aide aux autres organisations	1.566.000	<b>32 %</b>	1.522.000	<b>29 %</b>
Dépenses spécifiques pour la mission de base	571.000	<b>12 %</b>	879.000	<b>16 %</b>
Investissements	13.000	<b>0,3 %</b>	3.000	<b>0,05 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>4.851.000</b>	<b>100 %</b>	<b>5.309.000</b>	<b>100 %</b>

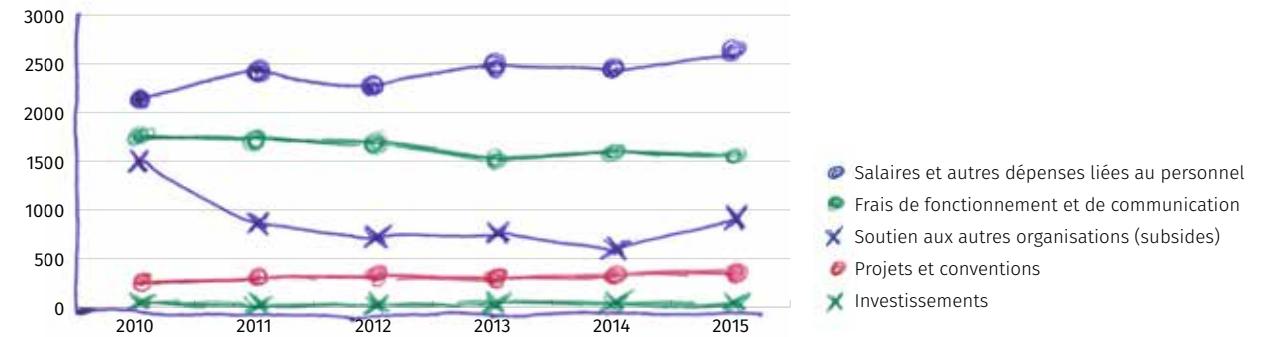
Pour la lecture de ce tableau, il faut tenir compte du fait qu'à partir d'octobre 2015, l'Institut n'a pu effectuer que des dépenses très limitées suite aux mesures prises par le gouvernement. Ces restrictions se sont principalement fait ressentir au niveau des investissements et des dépenses pour les activités et les projets propres relevant de la mission de base de l'Institut. Les frais de personnel sont restés inchangés depuis 2013.

En ce qui concerne les moyens hors frais de personnel, de fonctionnement et d'investissement (2.401 kEUR au total):

- 63 % ont été consacrés au soutien financier des autres organisations dans leur travail ou leurs projets;
- 37 % ont été consacrés à la réalisation des propres missions de l'Institut.

Le réviseur d'entreprise a estimé que la comptabilité de l'Institut était conforme aux prescriptions légales et administratives en vigueur en Belgique.

Évolution du budget (en milliers d'euros)

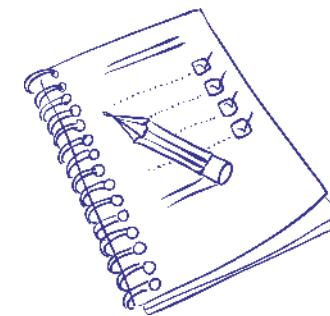




« Suite à l'adaptation de la loi,  
nous avons donné le double  
nom à nos enfants. »



## G. CONCLUSION



En 2015, l'Institut a continué à oser, il a continué à agir.

Oser dénoncer le sexisme en défendant une loi critiquée par certains, oser porter des affaires en justice et défendre les droits des victimes de discrimination de genre, oser défendre des positions fortes sur la scène internationale dans un contexte où le conservatisme refait parfois surface, y compris au sein de l'Union européenne.

Agir en aidant concrètement des victimes toujours plus nombreuses, agir en publiant des données reflétant la réalité des inégalités, en subventionnant des projets portés par la société civile, en coordonnant de nouveaux plans d'action adoptés par les autorités belges ou le gouvernement fédéral comme ceux visant la lutte contre toutes les formes de violences basées sur le genre ou le *gender mainstreaming*, en assurant le suivi des législations visant à promouvoir l'égalité, comme celle liée à l'écart salarial.

L'Institut poursuivra sur cette voie en 2016. Il aura à cœur, malgré un contexte de compressions budgétaires de plus en plus fortes, de préserver l'essentiel de ses missions et de ses engagements, mais aussi de préserver l'action de ses partenaires.

L'augmentation des notifications en 2015 ne doit pas masquer que les plaintes reçues ne constituent que la partie émergée de l'iceberg. L'Institut poursuivra son travail pour gagner en visibilité, notamment par la conclusion de nouveaux protocoles ou des campagnes de sensibilisation.

L'Institut portera également son attention sur le travail du législateur, que ce soit par rapport à l'évaluation de la loi de 2007, aux modifications attendues de la loi sur la transsexualité ou la loi sur la transmission du nom de famille qui accordait un droit de veto aux pères en cas de désaccord entre les parents sur le nom à donner à leur enfant.

La lutte contre les violences demeurera au centre des préoccupations : ratification de la Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe, coordination du plan d'action, développement d'un outil pratique d'évaluation des risques de la violence entre partenaires, sensibilisation en matière de violences sexuelles,...

Le gouvernement s'est engagé dans le plan fédéral *gender mainstreaming* à mieux tenir compte des différences de situation entre femmes et hommes. L'Institut poursuivra son travail de coordination et de soutien dans ce contexte.

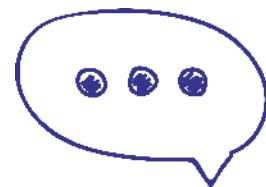
En matière d'emploi et de prise de décision, il poursuivra son action au niveau de l'écart salarial, évaluera la loi sur les quotas dans les conseils d'administration et renouvellera son étude « Genre et emploi du temps ».

Au niveau international, l'*examen périodique universel* auprès du Conseil des droits de l'homme sera l'occasion de rappeler les engagements de la Belgique en matière d'égalité des femmes et des hommes. La Commission de la condition de la femme se penchera sur l'Agenda 2030, l'occasion de rappeler qu'aucun développement durable n'est possible si la moitié de la population en est exclue. L'intégration systématique de la dimension de genre dans l'ensemble des objectifs est cruciale, comme le développement d'indicateurs qui permettent de la mesurer.

L'Institut demeurera vigilant et persévèrera dans sa mobilisation et son action en faveur de la promotion de l'égalité des femmes et des hommes afin de la maintenir au centre des préoccupations et de poursuivre les changements de mentalité amorcés.



« Je suis la preuve que les femmes peuvent également exercer un métier typiquement « masculin ». Je suis la seule plombière de notre entreprise, mais je n'ai pas froid aux yeux! »



# H. Annexe



## MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Mevrouw	Chris	VERHAEGEN, présidente
Madame	Valérie	VERZELE, vice-présidente

### Membres effectifs

Madame	Sandrine	DEBUNNE
Madame	Malvina	GOVAERT
Madame	Valérie	KINOO
Madame	Doumia	BOUMAAZA
Madame	Marie-Thérèse	COENEN
Madame	Inès	de BIOLLEY
Mevrouw	Tinneke	HUYGHE
Mevrouw	Magda	DEBROUWER
Mevrouw	Valerie	REEKMANS
Mevrouw	Claudine	CURRAN-TERRIERE
Mevrouw	Vera	CLAES
De heer	Yves	AERTS
Madame	Fatima	HANINE
Monsieur	Jean	JACQMAIN
Monsieur	Pierre-Paul	MAETER

### Membres suppléants

Madame	Dominique	PLASMAN
Monsieur	Michael	CERULUS
Monsieur	Amaury	CAPRASSE
Monsieur	David	WEYTSMAN
Monsieur	Frédéric	MAGHE
Monsieur	Alexandre	AZER NESSIM
Madame	Cathérine	XHARDEZ
Mevrouw	Brenda	FURNIERE

Mevrouw	Ann	VERRETH
Mevrouw	Leen	VERRAEEST
Mevrouw	Danka	DE WERT
Mevrouw	Lieve	CERULUS
De heer	Pieter	VANDENBROUCKE
Mevrouw	Tine	DESTROOPER
Madame	Nathalie	DENIES
Mevrouw	Annemie	PERNOT
Mevrouw	Mirjam	MALDERIE

### Commissaires au gouvernement

Mevrouw	Veronica	ZAKOWSKI
De heer	Jan	MORRE

Éditeur responsable: Michel Pasteel,  
Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes  
Rue Ernest Blerot, 1  
B-1070 Bruxelles  
Tél. 02 233 42 65  
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be  
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Conception et réalisation: thecrewcommunication.com

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.

Cette publication a été imprimée avec des encres végétales sur du papier recyclé ou FSC ou PEFC.



*<http://igvm-iefh.belgium.be>*



INSTITUT  
POUR L'ÉGALITÉ  
DES FEMMES  
ET DES HOMMES