



— RAPPORT D'ACTIVITÉS 2016 —



INSTITUT  
POUR L'ÉGALITÉ  
DES FEMMES  
ET DES HOMMES

.be

# TABLE DES MATIÈRES



A. Avant-propos .....	2
B. Introduction .....	3
C. Missions .....	5
D. 2016 en chiffres .....	6
E. Activités .....	7
1. Discrimination .....	7
2. Violence basée sur le genre .....	41
3. Égalité de genre et emploi .....	51
4. Gender mainstreaming .....	56
5. International .....	62
F. Partenaires .....	69
G. Organisation .....	70
H. Conclusion .....	73
I. Annexes .....	74

# A. AVANT-PROPOS



En 2016, la Belgique, l'Europe et le monde ont été confrontés à d'importants bouleversements. Les attentats dans et aux alentours de Bruxelles en début d'année, puis le Brexit et le résultat des élections américaines à la fin de l'année vont probablement avoir une influence sur le contexte dans lequel nous vivons.

Alors que leur impact sur l'égalité de genre en Belgique semble jusqu'à présent limité, les attentats perpétrés à l'encontre de nos sociétés occidentales pourraient donner une nouvelle dimension aux discussions relatives à l'égalité des femmes et des hommes et au genre en général. Toute violence, quelle qu'elle soit, trouve son fondement dans la loi du plus fort telle qu'elle est exprimée par des détenteurs du pouvoir patriarcaux et autoritaires.

Par ailleurs, un affaiblissement de l'Union européenne, dont le rôle en matière d'égalité de genre est incontestable, serait particulièrement problématique. Mais chaque crise est aussi une opportunité. Le fait que l'égalité de genre soit à nouveau à l'ordre du jour des discussions sociétales et politiques offre également l'occasion d'expliquer les raisons pour lesquelles l'égalité de genre est importante, ce qu'elle implique (et ce qu'elle n'implique pas), les aspects qui peuvent faire l'objet de progrès, et comment parvenir à continuer à faire évoluer les choses positivement sur le plan européen.

En tant qu'institution publique indépendante légalement chargée de promouvoir l'égalité de genre et de combattre toute forme de discrimination fondée sur le

sexe ou le genre, l'Institut s'est efforcé de remplir cette tâche en 2016. L'égalité de genre constitue en effet l'axe central sur lequel l'Institut greffe ses actions.

La lutte pour l'égalité ne doit pas être réduite à la lutte contre la discrimination, même si cette dernière en est une composante essentielle. Le présent rapport d'activités ne vous fournira pas uniquement des informations sur les dossiers de discrimination que l'Institut a traités en 2016 ; il vous proposera également un aperçu des activités grâce auxquelles nous visons des améliorations structurelles sur le plan de la violence basée sur le genre et de l'égalité de genre en matière d'emploi mais aussi – au moyen de la méthode du *gender mainstreaming* – dans tous les domaines politiques.

La lutte pour l'égalité de genre a également une importante dimension internationale. Bien qu'au niveau de l'Union européenne, les directives et la Convention constituent un acquis important, au niveau international, nous constatons qu'au sein des Nations Unies et des institutions apparentées, les tentatives se multiplient afin d'essayer de modifier la valeur absolue de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'une tendance préoccupante à laquelle il faut faire face avec vigilance et énergie.

J'espère que ce rapport vous donnera un bon aperçu des efforts fournis par l'Institut pour atteindre une égalité totale entre les femmes et les hommes malgré un contexte budgétaire difficile.

**Chris Verhaegen**  
Présidente du Conseil d'Administration

## B. INTRODUCTION



Ce rapport d'activités vous apprendra comment l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a concrétisé la lutte pour l'égalité de genre en 2016.

Le rapport se concentrera tout d'abord sur l'importante mission d'information et d'assistance de l'Institut à l'égard des individus confrontés à la discrimination de genre. Bien que le sous-rapportage reste un point délicat, le nombre de signalements – et parmi ces signalements, le nombre de plaintes (c'est-à-dire les dossiers qui nous sont signalés par des victimes, et pour lesquels elles demandent notre intervention) – a à nouveau augmenté. En 2016, l'Institut a traité un peu moins de 550 nouveaux signalements, dont près de deux tiers de plaintes, et a été impliqué dans 18 procès. Ces nombres sans cesse croissants impliquent des défis financiers eux aussi croissants pour l'Institut – comment pourrait-il en être autrement ?

La seconde mission de l'Institut sert de fil rouge à ses activités : les efforts réalisés dans le but de développer et de diffuser les connaissances relatives aux matières centrales associées à l'égalité de genre, à savoir la discrimination, la violence, l'emploi et le *gender mainstreaming*. Par exemple, l'impact de la loi relative aux quotas a fait l'objet d'une première analyse en 2016. Le développement d'instruments (politiques) spécifiques constitue sans aucun doute une forme particulière de développement des connaissances. En 2016, l'Institut

a ainsi investi entre autres dans une étude visant à préparer l'élaboration d'un code de signalement en matière de violence entre partenaires pour les professionnels tenus au secret professionnel, et diffusé l'outil d'évaluation des risques en matière de violence entre partenaires disponible en ligne.

L'Institut a à nouveau organisé plusieurs journées d'étude, notamment sur le genre et l'emploi du temps, la justice réparatrice dans le cadre de la violence intrafamiliale et l'impact de la violence basée sur le genre lors des procédures d'asile. En outre, pas moins de neuf nouvelles brochures ont été publiées en 2016, et ce en plus des « classiques » tels que le rapport annuel consacré à l'écart salarial. La diffusion des connaissances se fait non seulement par le biais de journées d'étude, de brochures et de publications ou via le site Internet de l'Institut, mais également en développant des réseaux permettant le partage des connaissances. En 2016, l'Institut a poursuivi le développement de son propre réseau « entreprises *gender friendly* » et activement participé à divers autres réseaux, notamment Equinet au niveau de l'Union européenne.

La formulation de recommandations et d'avis adressés aux instances et personnes ayant la possibilité et la compétence de contribuer à l'égalité de genre et à la non-discrimination constitue la troisième mission importante de l'Institut. En 2016, l'Institut a entre autres formulé des recommandations à propos du double nom, des exigences

professionnelles essentielles et déterminantes, de la discrimination sur le marché de la location, de l'allaitement en tant que motif de discrimination, du set agression sexuelle, de la violence liée à l'honneur et des mutilations génitales. Dans ce contexte, l'intervention de l'Institut dans la procédure auprès de la Cour constitutionnelle à propos de la Loi-Sexisme peut également être mentionnée.

L'Institut remplit ses missions dans un esprit de collaboration avec et de soutien des organisations qui – principalement ou occasionnellement – sont actives dans ces domaines, notamment les organisations féminines. Cela se reflète par exemple dans le fait que plus de 20% des moyens fédéraux de l'Institut sont consacrés au soutien financier de certaines organisations-clés en matière d'égalité f/h et de genre.

Enfin, s'il en reçoit la mission, l'Institut apporte son soutien au gouvernement belge dans le cadre de l'exécution des décisions politiques portant sur l'égalité de genre. En 2016, les activités menées dans ce cadre concernaient principalement le Plan d'Action national Violence basée sur le genre, le Plan d'Action fédéral *Gender mainstreaming* et le Plan d'Action fédéral Genre et Emploi. L'Institut apporte également son soutien au suivi de la politique d'égalité des chances dans le contexte des Nations Unies, de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe. À cela s'ajoutent les activités classiques associées à la Commission de la condition de la femme, au CEDAW, à la Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies et à la politique d'égalité de genre de l'Union européenne. Depuis 2016, l'Institut fait à nouveau partie du Conseil d'Administration et du *Standing Committee* d'EIGE, l'Institut du Genre de l'Union européenne.

Nous espérons que les informations contenues dans ce rapport d'activités vous passionneront, et nous vous souhaitons une agréable lecture.

**Liesbet Stevens**  
Directrice adjointe

**Michel Pasteel**  
Directeur

## C. MISSIONS



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 et les pratiques. En tant qu'institution publique 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 ;
- aide 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 ;

- 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 ;

- 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 ;

- remplit un rôle de représentant de la Belgique, tant au niveau national qu'international, en ce qui concerne l'égalité de genre ;

- développe des réseaux formels et informels en matière d'égalité de genre.

# D. 2016 en chiffres



**38**  
collaborateurs



**549** signalements, parmi lesquels  
**231** demandes d'informations  
et **318** plaintes



**18**  
procès



**1.020.000**  
euros de subsides structurels  
pour la société civile



**455**  
mentions de l'Institut  
dans des articles de  
presse



**48.511**  
utilisateurs  
du site Internet



**95**  
personnes formées en  
matière de *gender mainstreaming*



**9** nouvelles  
brochures publiées

# E. ACTIVITÉS



## 1. Discrimination

- Janvier 2016:** La Région de Bruxelles-Capitale a conclu un protocole avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.  
**Janvier 2016:** La Cour constitutionnelle a estimé que le droit de veto accordé aux pères dans le cadre de l'attribution du double nom constitue une discrimination.
- Février 2016:** L'Institut a lancé la campagne contre la transphobie intitulée « *Et toi, t'es casé-e ?* ».
- Avril 2016:** L'Institut a examiné la suppression du water-polo mixte dans la compétition nationale à la lumière de la législation anti-discrimination.
- Mai 2016:** La Cour constitutionnelle a estimé que la Loi-Sexisme n'était pas contraire à la liberté d'expression et rejeté toutes les objections de principe formulées à l'encontre de cette loi.
- Août 2016:** L'Institut a conclu un protocole avec la Communauté germanophone.  
**Août 2016:** L'Institut a adressé une recommandation aux autorités compétentes concernant la modification de la législation relative au double nom, afin d'éviter les discriminations.
- Septembre 2016:** Les assureurs ne peuvent discriminer les personnes transgenres qui souhaitent contracter une police d'assurance en formulant des exclusions directement liées au fait que ces personnes soient transgenres.
- Octobre 2016:** L'Institut a publié une nouvelle brochure à propos de l'application de la Loi-Sexisme.  
**Octobre 2016:** L'Institut a lancé une brochure contenant des conseils à l'attention des personnes transgenres désireuses de contracter une assurance.
- Novembre 2016:** Un employeur a été condamné pour discrimination d'un homme en raison de son sexe.  
**Novembre 2016:** L'Institut a lancé une nouvelle brochure consacrée aux droits des personnes transgenres sur leur lieu de travail.
- Décembre 2016:** La loi du 25 décembre 2016 met fin au droit de veto des pères dans le cadre de l'attribution du double nom.





**549** signalements, parmi lesquels  
**231** demandes d'informations  
et **318** plaintes



Près de la **moitié** de  
plaintes en plus



Les signalements ont  
augmenté de **18%**



**59%**  
des signalements ont été  
introduits par des femmes et  
**28%** par des hommes



**35%**  
des signalements concernent  
la situation professionnelle



**38%** des signalements relatifs au  
domaine du travail concernent la discri-  
mination à la grossesse ou à la maternité



Plus d'**1** signalement sur **5**  
concernent l'accès aux et la fourniture  
de biens et services



Près d'**1** signalement sur **7** concerne  
une discrimination à l'égard de  
personnes transgenres

## Les missions juridiques de l'Institut

La mission de base de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes consiste à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et à combattre la discrimination fondée sur le sexe ou le genre. La cellule juridique remplit un rôle essentiel dans ce cadre en contribuant au respect de la législation visant l'égalité des femmes et des hommes. Cette législation comprend notamment la Loi-Genre<sup>1</sup> qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe ou le genre, et la Loi-Sexisme<sup>2</sup> qui interdit le harcèlement sexuel et les comportements sexistes à l'égard d'individus.

Pour réaliser cette mission, l'Institut :

- fournit des informations tant aux victimes de discrimination qu'aux employeurs ou aux organisations qui ont des questions concernant l'application de la législation ;
- intervient en tant qu'intermédiaire afin de trouver des solutions extrajudiciaires entre les parties concernées lors d'infractions à la législation, en vue d'apporter reconnaissance et réparation à la victime ;
- entreprend des démarches judiciaires en cas d'infractions à la législation, lorsque la médiation n'a pas permis de trouver une solution, dans le but de rétablir les droits de la victime et/ou d'obtenir des éclaircissements concernant le cadre légal par voie judiciaire ;

- formule des avis et des recommandations afin de signaler aux autorités ou d'autres parties prenantes les lacunes ou les problèmes observés dans le cadre législatif ou dans la pratique.

La **discrimination de genre** désigne toute situation où une personne est traitée de façon moins favorable en raison de son sexe ou de son genre. Les traitements défavorables fondés sur la grossesse, la maternité, le changement de sexe, l'identité et l'expression de genre sont également assimilés à de la discrimination de genre. Le traitement défavorable peut se manifester sous différentes formes, être direct ou indirect, et volontaire ou involontaire, mais il a toujours pour résultat qu'une personne est abordée ou traitée plus négativement en raison de son sexe.

1 *Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (Moniteur belge, 30.05.2007).*

2 *Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination (Moniteur belge, 24.07.2014).*

## L'Institut en tant que point de contact

Toute personne ayant des questions à propos de la discrimination fondée sur le sexe ou le genre, ou qui pense en être victime, peut prendre contact gratuitement et en toute confidentialité avec l'Institut :

- au moyen du formulaire de signalement disponible sur <http://igvm-iefh.belgium.be/fr>, dans la rubrique « Infos et aide » ;
- par courrier électronique : [egalite.hommes-femmes@iefh.belgique.be](mailto:egalite.hommes-femmes@iefh.belgique.be) ;
- par téléphone, au numéro gratuit 0800/12 800 ;
- par courrier : rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles.

Le service de première ligne enregistre tous les signalements et les classe dans l'une des catégories suivantes :

- plaintes ;
- demandes d'informations juridiques ;
- autres demandes d'informations, non juridiques.

### **Une plainte ?**

Un signalement est enregistré en tant que plainte lorsqu'il émane d'une personne qui, dans une situation concrète, pense être victime de discrimination. Les signalements qui concernent des infractions à la législation sans victime identifiée sont également enregistrés en tant que plaintes.

### **Une demande d'information juridique ?**

Toute demande portant sur la législation visant à promouvoir ou à atteindre l'égalité des femmes et des hommes est enregistrée en tant que demande d'information juridique.

### **Une demande d'information non juridique ?**

Les autres cellules de l'Institut répondent aux demandes concernant les autres thèmes traités par l'Institut, tels que le *gender mainstreaming*, les personnes transgenres, la violence basée sur le genre ou l'égalité de genre dans le domaine de l'emploi. En 2016, l'Institut a reçu 218 demandes d'informations non juridiques.

Le service de première ligne examine si l'Institut est compétent pour traiter le signalement.

- Si l'Institut est compétent, le dossier est analysé par le service juridique afin de définir la suite des démarches, en concertation avec la victime.
- Si l'Institut n'est pas compétent, le notifiant est orienté, dans la mesure du possible, vers d'autres services ou organisations.

Depuis 2007, l'Institut utilise un système de gestion des données dans lequel les signalements sont enregistrés. Ce système ne suffit plus pour traiter et digitaliser efficacement le nombre croissant de dossiers, et il ne permet pas non plus de produire toutes les informations statistiques pertinentes. En vue de mieux répondre aux demandes concernant le nombre et les caractéristiques des dossiers traités par l'Institut, et afin de traiter les dossiers de façon encore plus efficace, l'Institut a dû se pencher sur un nouveau système de gestion des données. En 2017, l'Institut basculera vers ce nouveau système de gestion des données.

L'Institut reçoit plus de trois quarts (77%) des signalements par voie électronique (site Internet ou courrier électronique). C'est 2,5% de plus qu'en 2015, et 7,5% de plus qu'en 2014. La tendance à la hausse se poursuit donc.

En 2016, l'Institut a enregistré 114 signalements arrivés par le biais du numéro gratuit 0800 12 800, ce qui correspond à 21% de

tous les signalements enregistrés. Le numéro gratuit perd donc de l'intérêt en tant que canal de notification. Pour de nombreuses personnes, les appels téléphoniques restent néanmoins une manière très accessible de contacter l'Institut.

Les 2% de signalements restants ont été reçus par courrier ou par un autre canal.

Comment l'Institut peut-il vous aider ?

### L'Institut informe

L'Institut reçoit principalement des demandes d'informations qui portent sur l'application de la Loi-Genre ou de la Loi-Sexisme dans le cadre d'une situation concrète.

L'Institut répond également à des demandes d'informations à propos de la législation visant à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, par exemple la législation relative aux quotas<sup>3</sup>, la loi sur l'écart salarial<sup>4</sup>, la loi relative à la transsexualité<sup>5</sup>, la loi concernant le double nom<sup>6</sup>, etc.

3 *Loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale (Moniteur belge, 14.09.2011).*

4 *Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes (Moniteur belge, 28.08.2012).*

5 *Loi du 10 mai 2007 relative à la transsexualité (Moniteur belge, 11.07.2014).*

6 *Loi du 8 mai 2014 modifiant le Code civil en vue d'instaurer l'égalité de l'homme et de la femme dans le mode de transmission du nom à l'enfant et à l'adopté (Moniteur belge, 26.05.2014).*

Lorsqu'un signalement concerne une situation où la législation visant l'égalité des femmes et des hommes ne s'applique pas directement, par exemple des litiges en matière de droit de la famille (divorce, garde des enfants, etc.), l'Institut ne peut intervenir mais informe les notifiants des instances qu'ils peuvent éventuellement contacter pour obtenir des informations ou de l'aide.

### **L'Institut conseille**

Toute personne qui estime être discriminée en raison de son sexe peut demander des conseils à l'Institut sur la manière de procéder :

- Quelles démarches peut-elle entreprendre ?
- Quelle législation peut-elle invoquer ?
- Quels sont ses droits ?
- Comment aborder ces droits avec son employeur ou la personne ou l'organisme à l'origine de la discrimination ?
- Doit-elle faire intervenir un avocat ?

Dans les situations où l'Institut n'est pas compétent pour entreprendre une action, il conseille aux notifiants de s'adresser à d'autres instances ou services susceptibles de les aider.

### **L'Institut sert d'intermédiaire pour trouver des solutions extrajudiciaires**

Dans une situation conflictuelle relative à une discrimination fondée sur le sexe ou le genre, l'Institut privilégie toujours la conciliation. La partie discriminante est informée du signalement - uniquement avec l'accord de la victime - et du cadre législatif, et est priée de réagir. En fonction de la réaction et des attentes de la victime, l'Institut met tout en œuvre pour trouver une solution appropriée.

Si la concertation avec le plaignant et l'autre partie révèle que les éléments à disposition pour prouver la

discrimination sont insuffisants, le dossier sera alors classé.

Dans d'autres cas, un dossier peut se clôturer de façon extrajudiciaire. Selon les attentes et les souhaits du plaignant, un dossier peut se clôturer par :

- des excuses pour le dommage subi, formulées par la partie discriminante ;
- et/ou un engagement de la partie discriminante à tenir compte de la législation à l'avenir (par exemple en suivant une formation sur la diversité, en adaptant le règlement de travail, etc.) ;
- et/ou le paiement d'une indemnité au plaignant.

Les conditions permettant de trouver une solution par la médiation dépendent fortement des attentes du notifiant, de la gravité des faits, de la solidité du dossier et de l'attitude de la partie accusée de la discrimination.

### **L'Institut va en justice**

Lorsqu'une tentative de concertation échoue, la victime peut décider d'initier une procédure judiciaire. L'Institut décide dans certains cas - avec l'autorisation de la victime - d'aller en justice en son nom et/ou au nom de la victime. L'Institut défend l'intérêt de la société dans son ensemble et apporte assistance et soutien à la victime.

### **L'Institut formule des recommandations politiques**

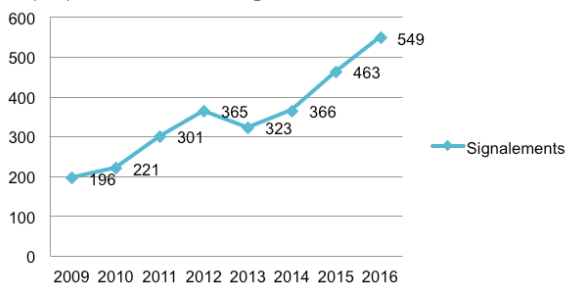
L'Institut peut adresser des avis et des recommandations aux autorités publiques. Il peut le faire lorsqu'il reçoit une (ou plusieurs) plainte(s) sur une thématique précise, et constate qu'il y a une lacune dans la législation, ou qu'il est possible d'améliorer la législation en vue de favoriser l'égalité des femmes et des hommes. L'Institut peut également formuler un avis ou une recommandation à la demande d'une instance publique ou dans le cadre d'une nouvelle législation.

## La discrimination de genre en chiffres

### **La discrimination de genre n'existe tout de même plus à notre époque ?**

En 2016, 549 signalements ont été enregistrés : 231 demandes d'informations et 318 plaintes. Le nombre total de signalements juridiques a augmenté de 18% par rapport à 2015, et de 50% par rapport à 2014. La tendance à la hausse s'est donc poursuivie en 2016 en ce qui concerne le nombre de signalements. À l'exception de la légère diminution observée en 2013, depuis 2009, l'Institut reçoit davantage de signalements chaque année, avec une augmentation spectaculaire en 2015 et 2016. Au cours des sept dernières années, le nombre de signalements a augmenté de 180%.

Graphique 1 : Évolution des signalements 2009-2016



Il est possible que la hausse des signalements implique une augmentation de la discrimination de genre dans la société. Cependant, l'Institut pense plutôt que les victimes de discrimination trouvent plus rapidement ou plus facilement leur chemin jusqu'à lui. Et malgré cette augmentation importante au cours des dernières années, l'Institut reste convaincu, comme le démontrent certaines de ses études, que la discrimination de genre est encore fortement sous-rapportée. L'Institut continuera

donc à œuvrer pour augmenter sa visibilité et élargir ses possibilités d'action.

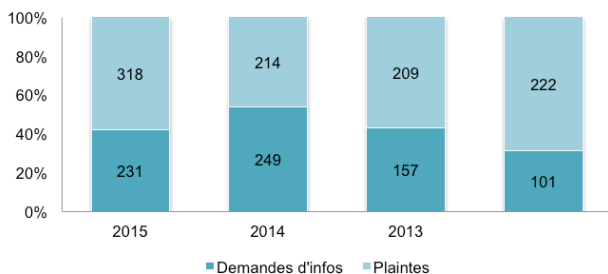
- ✓ Le 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'Institut a conclu un protocole avec la Région de Bruxelles-Capitale, et le 1<sup>er</sup> août 2016 avec la Communauté germanophone ; l'Institut a de ce fait été désigné en tant qu'instance de promotion de l'égalité indépendante chargée de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et de combattre la discrimination pour ces niveaux de compétence.
- ✓ La cellule juridique a donné 37 formations ou conférences en 2016.
- ✓ Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, un responsable formation veille à la bonne gestion de la demande croissante en matière de formation et d'information.
- ✓ Les partenariats existants ont été renforcés et formalisés, avec, en 2016, une attention spécifique pour les organisations transgenres. L'Institut a conclu une convention avec Çavaria, Genres Pluriels et le Point d'Information Transgenre.
- ✓ L'Institut a mené une campagne de sensibilisation et d'information contre la transphobie intitulée « Et toi t'es casé-e ? ».
- ✓ 3 nouvelles brochures ont été élaborées : « Conclure une assurance hospitalisation - Conseils pour les personnes transgenres », « Guide d'accompagnement pour les personnes trans\* au travail » et « Lutter contre le sexisme : un enjeu pour l'égalité des femmes et des hommes ».
- ✓ En 2016, l'Institut a gagné 4 procès.

### ***J'ai une petite question : se pourrait-il que je sois discriminé-e ?***

En 2016, l'augmentation du nombre de signalements, c'est-à-dire le total des plaintes et des demandes d'informations, était due au nombre croissant de plaintes traitées par l'Institut. 58% des signalements étaient des plaintes, tandis qu'un peu plus de 4 signalements sur 10 concernaient des demandes d'informations.

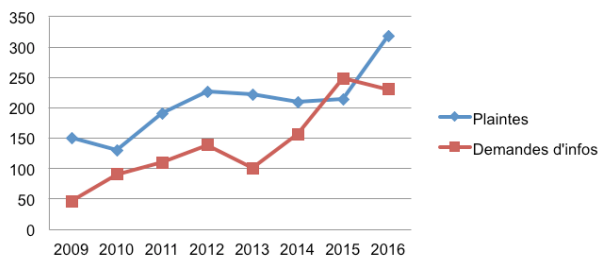
Par rapport à 2015, la proportion de demandes d'informations et de plaintes est différente en 2016, en raison du nombre élevé de plaintes reçues. En 2015, suite au nombre important de demandes d'informations juridiques, l'Institut avait pour la première fois enregistré plus de demandes d'informations que de plaintes. Puisqu'en 2016, le nombre de plaintes a fortement augmenté en comparaison avec 2015 (+49%) et que le nombre de demandes d'informations a légèrement diminué (-7,2%), les proportions de demandes d'informations et de plaintes en 2016 sont à nouveau similaires aux proportions observées avant 2015. Les années précédant 2015, l'Institut recevait en effet toujours plus de plaintes que de demandes d'informations.

Graphique 2 : Proportion de demandes d'informations et de plaintes 2013-2016



Le graphique 3 illustre l'évolution des demandes d'informations et des plaintes au fil des années, et montre qu'en 2016, l'Institut a connu une augmentation frappante du nombre de plaintes reçues.

Graphique 3 : Évolution des demandes d'informations et des plaintes 2009-2016

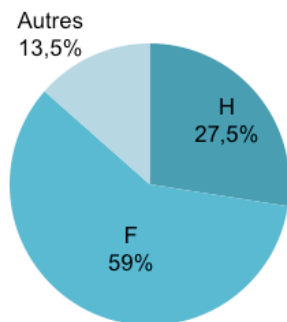


### ***De plus en plus de femmes contactent l'Institut<sup>7</sup>***

Tout comme les années précédentes, la plupart des signalements reçus en 2016 émanaient de femmes (59%). Le nombre de notifiantes semble toutefois avoir fortement augmenté en 2016, en comparaison avec les années précédentes. Le nombre de signalements introduits par des femmes a augmenté de 32% en 2016 par rapport à 2015, et de 44% en comparaison avec 2014. Cette hausse du nombre de signalements émis par des femmes est principalement due au fait que de plus en plus de femmes ont connaissance de l'existence de l'Institut et osent s'adresser à lui, et probablement aussi, dans une moindre mesure, à une augmentation de la discrimination de genre des femmes dans la société.

<sup>7</sup> Depuis 2015, les notifiants ne sont plus enregistrés sur base de leur sexe de naissance, mais en fonction de leur identité de genre. La notion « identité de genre » fait référence à la façon dont une personne vit et désigne son identité de genre, et ce que celle-ci soit ou non en adéquation avec le sexe de naissance de la personne en question.

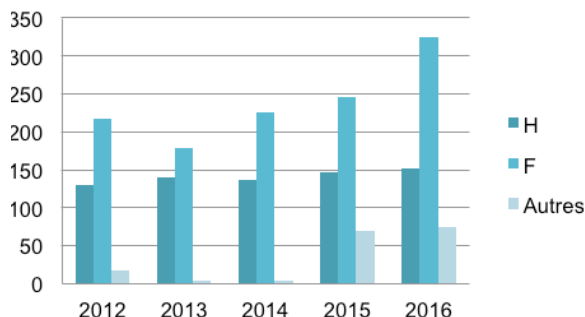
Graphique 4: Répartition sur base de l'identité de genre en 2016



Un peu plus d'un quart des signalements ont été introduits par des hommes (27,5%). En 2016, 2,7% d'hommes de plus qu'en 2015 ont contacté l'Institut, et 10% de plus qu'en 2014. Ici aussi, il est donc question d'une augmentation, mais elle est moins marquée que chez les notifiantes. Ceci explique pourquoi le groupe des notifiantes est devenu proportionnellement plus important en 2016.

Tant les hommes que les femmes contactent l'Institut principalement pour introduire une plainte (69% des hommes, 64% des femmes), et moins pour demander des informations.

Graphique 5: Signalements selon l'identité de genre 2012-2016



Seuls 13,5% des signalements proviennent d'entreprises, d'organisations ou d'instances publiques<sup>8</sup>. Pour ce dernier groupe, il s'agit surtout de demandes d'informations juridiques ; seuls 9% des signalements émanant d'organisations ou d'instances publiques sont des plaintes.

### Au fond, de quoi parlons-nous exactement ?

La Loi-Genre détermine les actes qui sont considérés comme une forme de discrimination et sont dès lors interdits. L'Institut utilise en majeure partie la même classification pour répartir les signalements en différentes catégories.

**Discrimination directe :** Lorsqu'une personne a été, est ou serait traitée de façon moins favorable en raison de son sexe. Par exemple : une femme est licenciée en raison de sa grossesse ; un homme n'est pas engagé pour faire le ménage en raison de son sexe.

**Discrimination indirecte :** Lorsqu'une politique générale ou une règle neutre nuit à une personne en raison de son sexe. Par exemple : seuls les travailleurs à temps plein peuvent suivre une formation, alors que la plupart des travailleurs à temps partiel de l'entreprise sont des femmes.

<sup>8</sup> Depuis 2015, les signalements des organisations de la société civile, des entreprises ou des institutions publiques sont classés dans la rubrique « Autres ». Ils ne sont donc plus enregistrés en tant que personnes privées et selon le sexe de la personne qui a introduit le signalement au nom de l'organisation. Ceci explique l'augmentation du nombre de signalements dans la rubrique « Autres ».



**Incitation à la discrimination :** Lorsqu'une personne en incite d'autres à discriminer un groupe de personnes en raison de leur sexe. Par exemple : une publication sur Internet encourage les employeurs du secteur ICT à ne pas engager des femmes parce qu'elles ne pourront de toute façon jamais développer les mêmes compétences techniques que les hommes.

**Harcèlement :** Lorsqu'une personne est confrontée à un comportement indésirable en raison de son sexe, dans le but de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Par exemple : une travailleuse est sans cesse confrontée à des remarques sur la qualité de ses prestations en corrélation avec son cycle menstruel.

**Harcèlement sexuel :** Toute forme de comportement indésirable ayant une connotation sexuelle et dont le but est de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Par exemple : des collègues qui envoient du contenu pornographique indésirable.

#### **Sexisme :**

1. Sexisme au sens large : un ensemble de préjugés, de croyances et de stéréotypes concernant les hommes et les femmes et la relation entre les sexes. Par exemple : un spot publicitaire dans lequel on déclare que les garçons font du football et les filles de la danse classique.

2. Sexisme punissable : geste ou comportement qui est posé en public et qui vise à mépriser une personne en raison de son sexe, ou à la traiter comme inférieure, entraînant une atteinte grave à sa dignité. Par exemple : une personne qualifiée de « pute » ou de « salope » en rue.

**Discrimination multiple :** Lorsqu'une personne est traitée de façon moins favorable en raison non seulement de son sexe, mais également d'une autre caractéristique. Par exemple : une offre d'emploi qui précise que la société ne souhaite engager que des jeunes filles.

La majorité des signalements introduits en 2016 appartenait à la catégorie « discrimination directe ». C'est depuis quelques années déjà la catégorie la plus importante, ou l'une des plus importantes. Vu que le nombre global de signalements a fortement augmenté en 2016, le nombre de signalements dans cette catégorie a également augmenté de façon visible (40% par rapport à 2015, 55% par rapport à 2014).

Tableau 1 : Répartition des signalements par type de comportement 2012-2016

	2016	2015	2014	2013	2012
Discrimination directe	251	179	161	204	142
Discrimination indirecte	13	13	20	11	19
Incitation à la discrimination	6	1	0	4	35
Harcèlement	28	14	21	25	17
Harcèlement sexuel	4	36	6	2	13
Sexisme	47	74	58	22	32
Discrimination multiple	2	4	2	1	3
Violence	4	3	9	2	5
Circonstances aggravantes, délit	3	0	1	0	2
Autres	214	192	121	62	97

La seconde catégorie la plus importante en 2016 est le groupe « autres ». Cette catégorie regroupe notamment les signalements qui ne concernent pas une infraction à la Loi-Genre ou à la Loi-Sexisme, mais où une autre législation visant à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes est d'application. Il s'agit par exemple des signalements relatifs à la loi sur le double nom, aux réglementations qui protègent les femmes enceintes sur le lieu de travail, à la loi sur l'écart salarial ou à la loi sur les quotas. La catégorie « autres » englobe également les signalements où le notifiant estime qu'il a été traité moins favorablement en raison de son sexe, mais sans que la Loi-Genre ou la Loi-Sexisme soit d'application. Il s'agit par exemple des nombreux signalements que l'Institut reçoit concernant des divorces, mais aussi des disputes de voisinage ou d'autres conflits privés problématiques auxquels les personnes transgenres sont confrontées.

Contrairement à l'année précédente, l'Institut a reçu moins de signalements concernant le « harcèlement sexuel » et le « sexisme » en 2016. La diminution observée dans la catégorie « harcèlement sexuel » est importante en comparaison avec 2015. Le nombre de signalements pour 2016 est toutefois dans la lignée de ce que l'Institut avait enregistré en 2013 et 2014 pour cette catégorie. L'augmentation en 2015 était due au nombre élevé de signalements reçus par l'Institut à propos d'une affaire médiatisée. En 2016, aucune affaire de ce genre n'a réclamé l'attention des médias et l'Institut a par conséquent été moins contacté sur cette thématique.

Le nombre de signalements enregistrés dans la catégorie « sexisme » reste relativement élevé ; cette catégorie occupe la troisième place en 2016, mais les signalements ont diminué en comparaison avec les deux années précédentes (-36% par rapport à 2015

et -19% par rapport à 2014). Ce n'est pas surprenant. La Loi-Sexisme a été approuvée en 2014, ce qui a engendré une importante attention médiatique pour cette thématique. En 2015 aussi, les médias se sont beaucoup intéressés à la problématique. Le nombre de signalements a par conséquent considérablement augmenté en 2014 et 2015. En 2016, l'attention pour le phénomène semble s'essouffler, et l'Institut a donc reçu moins de signalements. De nombreuses personnes sont probablement victimes de comportements sexistes punis par la Loi-Sexisme, mais ne connaissent peut-être pas l'existence de l'Institut ou de ses activités. Il poursuit pourtant son devoir d'information et de sensibilisation à propos de cette législation et des possibilités qu'elle offre. C'est d'ailleurs dans ce cadre qu'il a publié une nouvelle brochure consacrée à la Loi-Sexisme en 2016.

Les signalements pour « harcèlement » fondé sur le sexe, mais sans connotation sexuelle, ont doublé par rapport à l'année précédente, et augmenté d'un tiers en comparaison avec 2014. Il s'agit principalement de signalements émanant de femmes harcelées dans un contexte professionnel en raison de leur sexe, de leur grossesse ou de leur identité transgenre.

### *Dans quelles situations les discriminations ont-elles lieu ?*

Les tableaux 2 et 3 illustrent la répartition des signalements par domaine en 2016 ainsi que l'évolution des plaintes par domaine depuis 2012. Les domaines de discrimination sont déterminés en vertu de la Loi-Genre et des compétences des entités fédérées pour lesquelles l'Institut intervient en tant qu'organe de promotion de l'égalité.

Tableau 2: Répartition des signalements par domaine de discrimination 2016-2015-2014

	Dossiers d'information	Dossiers de plainte	Total 2016	Total 2015	Total 2014
Emploi	83	110	193	164	133
Biens et services	32	89	121	63	68
Sécurité sociale	7	33	40	40	17
Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	6	7	13	12	17
Culture et médias	4	25	29	54	18
Mention dans un document officiel/PV	0	4	4	25	24
Enseignement et formation	7	10	17	14	16
Accueil des enfants	0	2	2	0	0
Jeunesse, sport et tourisme	2	7	9	14	7
Orientation et formation professionnelles	1	5	6	5	4
Relations privées	4	8	12	12	12
Autres	108	47	155	156	125

Comme les années précédentes, le nombre de signalements pour discrimination est le plus élevé dans les domaines « travail », « biens et services » et « autres ». La catégorie « autres » contient prin-

cipalement des demandes d'informations, et les autres catégories des plaintes. En 2016, l'Institut a connu une augmentation surprenante du nombre de plaintes dans la catégorie « sécurité sociale ».

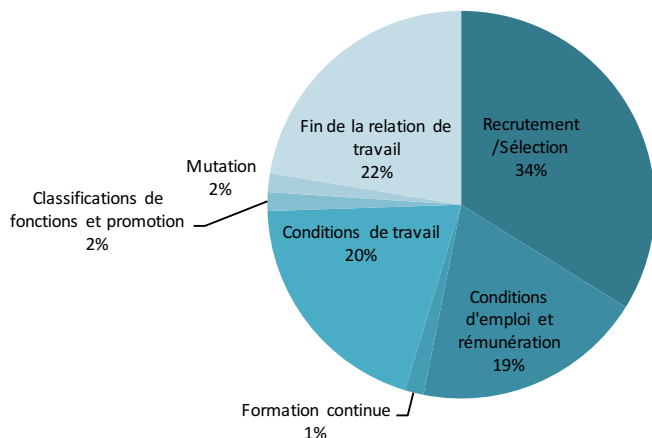
Tableau 3: Répartition des plaintes par domaine de discrimination de 2012 à 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Emploi	66	76	82	87	110
Biens et services	35	91	46	45	89
Sécurité sociale	8	8	11	18	33
Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	1	3	9	7	7
Mention dans un document officiel/PV	0	4	15	13	4
Culture et médias	67	24	15	21	25
Enseignement et formation	10	6	11	7	10
Accueil des enfants	0	0	0	0	2
Jeunesse, sport et tourisme	0	1	1	9	7
Orientation et formation professionnelles	2	4	4	3	5
Relations privées	15	10	10	4	8
Autres	22	17	52	42	47

L'Institut constate à nouveau que de très nombreuses personnes sont encore discriminées dans le domaine « emploi ». Un peu plus d'un tiers des signalements (35%) concernent totalement ou en partie la situation professionnelle. Ces signalements portent principalement sur le recrutement,

le licenciement, les conditions de travail et les conditions d'emploi ou la rémunération. Parmi les signalements que l'Institut reçoit à propos de discriminations liées à l'emploi, près de 6 sur 10 (59%) sont des plaintes.

Graphique 6 : Répartition des signalements « emploi » par sous-domaine



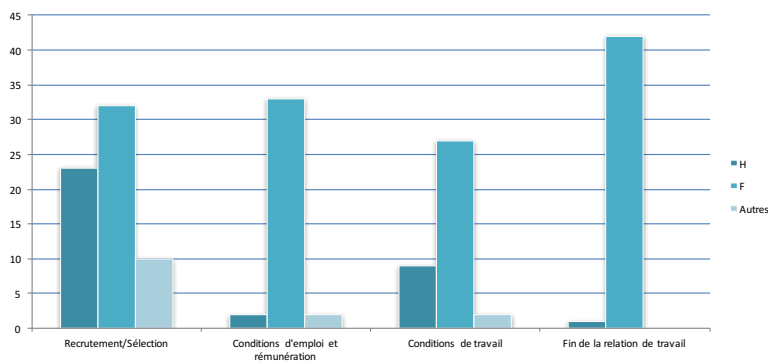
La grande majorité des notifiants qui signalent des discriminations liées à l'emploi sont des femmes (69%). Il n'est dès lors pas étonnant que 38% des signalements en matière d'emploi concernent la discrimination relative à la grossesse et à la maternité. Les 21% d'hommes qui ont contacté l'Institut dans ce domaine l'ont principalement fait pour des discriminations dans le cadre d'un recrutement. Les femmes semblent être victimes de discrimination dans toutes les phases du processus de mise à l'emploi.

Une dame a posé sa candidature auprès d'une agence d'intérim pour un poste de responsable de service RH au sein d'une société de transport. Elle a réussi les premiers tests et atteint la fin du processus de sélection avec un seul autre candidat. Lors des interviews et des entretiens d'embauche, on lui a clairement fait comprendre qu'elle était la meilleure candidate. L'employeur lui a demandé de fournir quelques fiches de salaire provenant de son précédent employeur. La dame a refusé, mais a demandé à l'employeur de lui faire une proposition salariale.

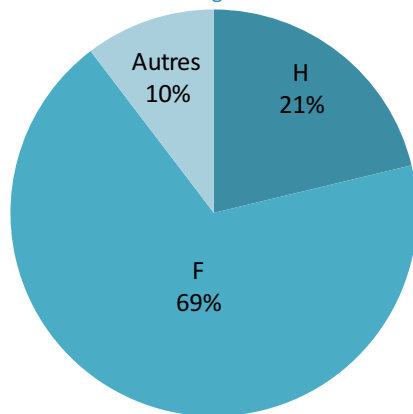
Suite à ce dernier entretien, la dame n'a plus eu aucune nouvelle de l'employeur. Elle s'est informée auprès de l'agence d'intérim, qui s'est elle-même informée auprès de l'employeur. La dame a tout à coup reçu un message vocal de l'employeur, selon lequel la société cherchait désormais un tout autre profil, à savoir un homme.

L'Institut est confiant sur le fait qu'une solution extrajudiciaire aboutira dans ce dossier.

Graphique 7 : Sous-domaine « emploi » selon l'identité de genre



Graphique 8 : Répartition des signalements « emploi » selon l'identité de genre



En juin 2014, une femme a donné naissance à son premier enfant. Elle a repris le travail en mars 2015 après un congé de maternité et un congé parental de huit mois. Durant l'été, elle a voulu prendre trois mois de crédit-temps, avec pour motif « s'occuper d'un enfant de moins de 8 ans », mais son supérieur lui a seulement permis de prendre un mois de crédit-temps. Pendant l'été, elle a eu une évaluation intermédiaire pour les quatre mois prestés. Comme d'habitude, ses prestations satisfaisaient aux attentes, à l'exception de quelques points à améliorer.

Après l'été, la femme est tombée enceinte de son second enfant. En raison d'une grossesse compliquée, elle a dû parfois s'absenter pour raisons médicales. Après l'une de ses

absences médicales, quelques jours après que son employeur ait été informé de sa grossesse, la femme a eu une évaluation imprévue et non planifiée en octobre, qui a débouché sur un résultat négatif. Son supérieur devait établir un plan d'amélioration formel jusqu'à la fin de l'année 2015. Ce plan n'a toutefois jamais été établi.

En raison de sa grossesse, la femme a été absente pour raisons médicales en novembre et quelques jours en décembre. En décembre, son évaluation finale a débouché sur un « ne répond pas aux attentes ». Elle a été licenciée après le congé de Noël.

L'analyse des faits a clairement permis de conclure que cette dame a été licenciée en raison de sa maternité et de sa grossesse. Il arrive souvent qu'avant une grossesse, une femme ne rencontre aucun souci sur son lieu de travail. Parfois, les réactions à l'annonce de la grossesse sont tout d'abord très positives. Ensuite, la situation peut changer brusquement et une évaluation inattendue et négative a subitement lieu, la grossesse semble se passer difficilement et aller de pair avec des absences médicales, ou la demande de la travailleuse visant à faire usage de certains régimes de congés tels que le crédit-temps, le congé parental, etc. est accueillie négativement.

Mandaté par la femme, l'Institut a mis en demeure l'employeur et exigé une indemnisation au nom de celle-ci, sur base de la Loi sur le travail de 1971, puisqu'elle a été licenciée durant la période de protection de la maternité, et sur base de la Loi-Genre, vu que son licenciement constitue une forme de discrimination. Un contrat de transaction a été conclu : la dame recevra, entre autres, une indemnité substantielle.

Parmi les signalements que l'Institut a reçus en 2016, deux sur dix (22%) concernaient totalement ou en partie des discriminations liées au genre dans l'accès à des biens et des services et la fourniture de biens et de services. Ces signalements proviennent aussi bien de femmes (56%) que d'hommes (37%). Dans près de trois cas sur quatre (74%), il s'agissait d'une plainte. Les demandes d'informations que l'Institut a reçues dans ce domaine portaient souvent sur l'application de la législation. L'Institut a par exemple reçu plusieurs demandes concernant la possibilité de louer un kot à des étudiants d'un sexe défini. Le cadre législatif actuel ne le permet pas.

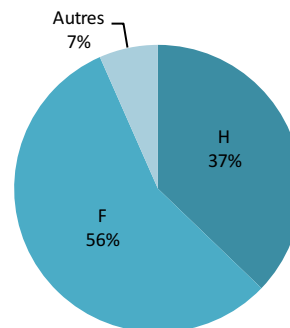
Dans ce domaine également, les femmes ont été plus nombreuses à introduire des signalements. Traditionnellement, c'étaient des hommes qui contactaient l'Institut dans cette catégorie. Au cours des dernières années, le nombre de signalements introduits par des femmes a toutefois augmenté de façon continue. En 2015, il était question d'une répartition équilibrée, mais en 2016, les femmes étaient majoritaires. Cette situation est essentiellement due à la suppression du water-polo mixte au niveau de la compétition nationale. De très nombreuses joueuses de water-polo et leurs parents ont introduit une plainte auprès de l'Institut suite à cette mesure.

L'homme trans a marqué son désaccord : l'agence de voyages a maintenu son point de vue et l'homme trans n'a pas pu s'inscrire sans frais supplémentaires. Il a dès lors contacté l'Institut puis a cherché une agence de voyages pour qui son identité de genre ne posait aucun problème.

L'Institut a mis en demeure l'agence de voyages. Celle-ci a toutefois continué à affirmer qu'elle ne s'était pas rendue coupable de discrimination, et refusé de verser l'indemnité morale fixée par la loi. L'agence de voyages a cependant admis qu'ils auraient dû faire de leur mieux pour trouver une solution. Quelques jours avant le début du voyage, l'homme trans a été informé du fait qu'il pouvait participer au voyage, dans une chambre d'une personne, mais sans frais supplémentaires. Mais il avait déjà modifié ses projets de vacances, de sorte qu'il n'a pas pu participer à ce voyage.

Puisqu'il était clairement question d'une infraction à la Loi-Genre, et que l'agence de voyages continuait de le nier, l'Institut a décidé d'agir en justice.

Graphique 9: Répartition des signalements « biens et services » selon l'identité de genre

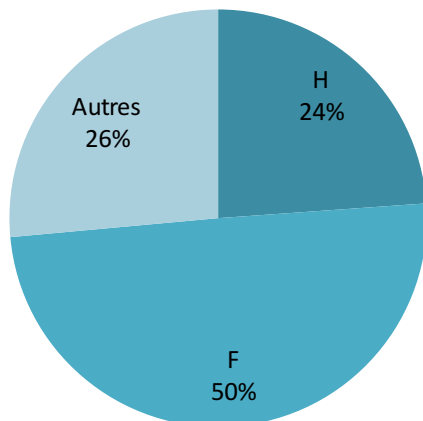


Un homme trans a contacté une agence de voyages afin de s'inscrire pour un voyage de groupe organisé. Dans ce cadre, il a expliqué qu'il avait une identité de genre masculine mais que sur le plan juridique, il était encore une femme, et le serait toujours au moment du voyage en question. L'homme voyageait seul et n'avait pas d'objection à partager une chambre de deux personnes. Au début, cela ne semblait poser aucun souci à l'agence de voyages, jusqu'à ce qu'ils déclarent qu'il serait mieux que l'homme dorme seul dans une chambre d'une personne, moyennant un supplément.

Le domaine « autres » représente 28% des signalements. Dans 7 cas sur 10, il s'agit de demandes d'informations, et un signalement sur deux dans cette catégorie provient d'une femme. Cette catégorie contient notamment des demandes générales sur l'application de la législation visant l'égalité des femmes et des hommes (65%). Ces demandes proviennent de particuliers, mais aussi et surtout d'organisations ou d'institutions publiques.

Parmi les signalements de cette catégorie, 14% concernent le divorce et les décisions relatives au droit de garde. La moitié de ces signalements ont été introduits par des hommes. Ces notifiants déclarent avoir la ferme impression que les stéréotypes de genre ont une influence sur les jugements concernant l'hébergement des enfants et la répartition des biens communs après un divorce. L'Institut ne peut toutefois pas enregistrer ces dossiers et établir un rapport à leur propos. Les jugements rendus par le tribunal de la famille ou le juge de paix et les problèmes entre pères et mères dans le cadre d'un divorce ne sont en effet pas du ressort de l'Institut.

Graphique 10: Répartition des signalements « autres » selon l'identité de genre



Les signalements introduits dans le domaine « enseignement et formation » ont également connu une légère augmentation (+21%) en 2016. Plusieurs de ces signalements ont porté sur l'utilisation ou la présence de stéréotypes de genre dans les activités scolaires ou extrascolaires.

Une maman a informé l'Institut d'une activité proposée dans l'école de sa fille de 11 ans par le Centre Psycho-Médico-Social (PMS). L'activité visait à préparer les élèves aux études secondaires et à les informer à propos des différentes filières qu'ils pourraient suivre.

Dans l'un des exercices, les enfants devaient nommer les compétences développées et les qualités qui en découlaient. Deux phrases d'exemple commencent cet exercice :

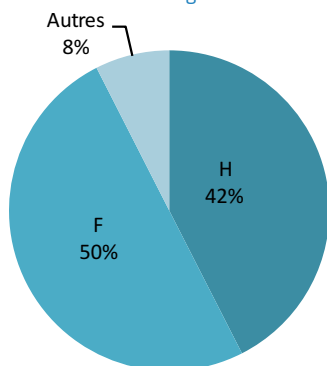
- Mon équipe a gagné le tournoi de foot.
  - Je me suis occupée de ma petite sœur d'un an.
- L'accord de genre montre que la deuxième proposition correspondait à une fille.

Une autre maman a déploré auprès de l'Institut que dès l'école primaire, à la fête de fin d'année, la chanson présentée par les élèves parle d'un petit garçon qui rêve d'abandonner son vélo pour la moto et rouler à toute vitesse, une fille accrochée à sa taille.

En 2016, le nombre de plaintes portant sur la « sécurité sociale » a augmenté de façon assez prononcée. Cette catégorie englobe des dossiers variés, allant de la pension aux allocations familiales, en passant par les soins de santé, les allocations de chômage et les impôts. L'augmentation observée en 2016 dans ce domaine est due au nombre croissant de plaintes dans deux sous-catégories.



Graphique 11 : Répartition des signalements « sécurité sociale » selon l'identité de genre



L'Institut a reçu davantage de plaintes que les années précédentes concernant la déclaration d'impôt et la mention du nom dans la correspondance, provenant de femmes et d'hommes mariés ou cohabitants légaux. Le cadastre enregistre automatiquement l'homme en tant que chef de famille ; la femme ne reçoit par conséquent aucun document concernant le calcul du précompte immobilier et elle ne peut pas consulter l'avertissement-extrait de rôle en ligne, malgré le fait qu'elle soit co-proprétaire et (partiellement) responsable du paiement. En outre, les femmes ne reçoivent aucune notification concernant le traitement de leur déclaration d'impôt et l'avertissement-extrait de rôle ; elles doivent consulter « tax on web » pour ce faire. L'Institut estime que puisque tant la femme que l'homme sont assujettis, ils ont tous les deux le droit de recevoir les mêmes informations, et il a donc adressé un courrier au SPF Finances afin d'aborder les différents problèmes que les notifiants ont signalés à l'Institut.

Un couple qui cohabite légalement depuis 2011 a pris contact avec l'Institut à propos de leur déclaration commune pour la taxe provinciale. Ils ont remarqué que la déclaration était toujours adressée à l'homme, alors qu'elle concerne également la femme.

Un couple marié a introduit une plainte à propos de la façon dont ils ont reçu leur avertissement-extrait de rôle du précompte immobilier. Dans le cas d'un couple marié, bien que le document les mentionne tous les deux comme assujettis, il n'est envoyé par courrier qu'à l'homme. Même si c'est la femme qui paie le précompte immobilier, c'est l'homme qui reçoit l'accusé de réception.

Les plaintes portant sur les soins de santé ont également augmenté en 2016. Ces plaintes concernaient d'une part des hommes qui n'ont pas obtenu de remboursement pour des médicaments prescrits de façon standard pour des maladies qui touchent principalement les femmes, comme par exemple l'ostéoporose. D'autre part, l'Institut a à nouveau reçu en 2016 de nombreux signalements à propos des problèmes auxquels les personnes transgenres sont confrontées sur le plan de l'accès aux soins de santé et du remboursement des interventions ou des médicaments directement liés à leur identité transgenre.

Un homme souffrant d'ostéoporose depuis des années a contacté l'Institut. En raison des graves effets secondaires associés à son traitement médicamenteux, son médecin traitant lui a conseillé de prendre un autre médicament. Or, ce médicament est beaucoup plus cher pour les hommes que pour les femmes parce qu'il n'est remboursé que pour les femmes. L'Institut a écrit à l'INAMI pour aborder ce problème.

Comme le montrent les tableaux 2 et 3, le nombre de signalements dans le domaine « culture et médias » a fortement diminué par rapport à 2015, alors que le nombre de plaintes a légèrement augmenté. Cette situation est due aux nombreuses réactions recueillies par l'Institut en 2015 à propos de l'affiche sexiste d'une course cycliste, qui avaient en grande partie été enregistrées en tant que demandes d'informations.

Les signalements dans ce domaine concernent souvent le sexisme, les stéréotypes de genre et l'applicabilité de la Loi-Sexisme.

Un homme a adressé une demande d'information à l'Institut pour savoir si le contenu d'une chanson de rap, contenant des paroles particulièrement violentes envers les femmes, pouvait être sanctionné par le biais de la Loi-Sexisme.

L'Institut a rappelé les conditions d'application de la Loi-Sexisme, qui ne s'appliquait pas dans cette situation.

L'Institut a également informé le plaignant de la jurisprudence française développée en cette matière à l'occasion d'un recours introduit par plusieurs associations féministes contre le rappeur Orelsan, et sa chanson « Sale pute ». En mai 2013, la condamnation du rappeur en première instance à 1000 euros d'amende avec sursis constituait une décision inédite puisqu'il s'agissait de la première condamnation en France pour injures et provocation à la violence sur base du sexe.

Mais la Cour d'Appel de Versailles a jugé en février 2015 qu'« il serait attentatoire à la liberté de création que de vouloir interdire ces formes d'expressions » et argué que les paroles mises en cause sont « le reflet du malaise d'une génération sans repère, notamment dans les relations hommes-femmes »...

Cette jurisprudence nous montre que les propos, injures et discriminations sexistes bénéficient encore d'une tolérance sociale considérable.

Pris séparément, ils ne sont pas analysés comme étant constitutifs d'un environnement sexiste aux conséquences discriminatoires.

L'Institut a reçu une plainte au sujet d'une publicité sexiste diffusée sur Youtube pour une marque de voitures et dont la mise en scène est basée sur des stéréotypes sexistes, à savoir, l'exigence sociale de beauté pour les femmes et le fait qu'elles soient incapables de garer leur voiture. Une réponse analysant la situation juridique de la question a été adressée à la plaignante. Même si cette publicité peut être perçue comme sexiste, elle n'est néanmoins pas répréhensible dans l'état actuel de la législation. En effet, les conditions d'application de la loi tendant à lutter contre le sexisme du 22 mai 2014 sont strictement définies et ne sont pas rencontrées dans ce cas concret.

Ce sont ces situations qui ont amené l'Institut à développer une collaboration avec le JEP (Jury d'Éthique Publicitaire), organisme d'auto-régulation du secteur de la publicité, et pour lequel un membre de l'Institut participe à certaines de ses réunions. Cette collaboration se poursuit depuis plusieurs années. Et dans ce cadre, l'Institut a dirigé le signalement vers le JEP.

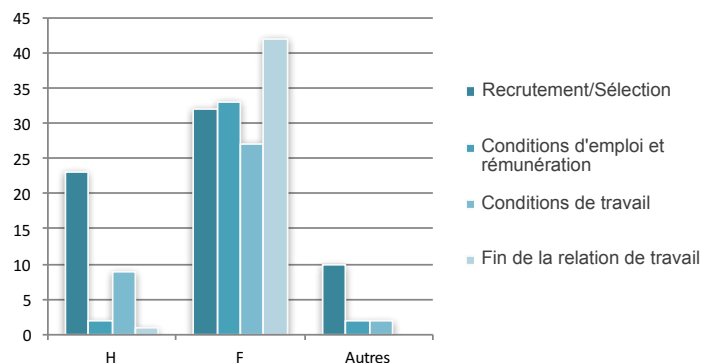
Lors d'une interview, un chef d'entreprise a déclaré : « *Les femmes modernes sont devenues de plus en plus exigeantes. L'homme doit dorénavant participer aux tâches ménagères, rester à la maison et prendre congé pendant les vacances de ses enfants, ce qui l'empêche de créer son entreprise* ». Ces propos ont choqué une femme qui s'est adressée à l'Institut pour savoir si la Loi-Sexisme pouvait dans ce cas précis s'appliquer. Bien que les déclarations ci-dessus participent à la propagation des stéréotypes sexistes, elles tombent sous le droit à la liberté d'expression et n'enfreignent pas la législation en vertu de laquelle l'Institut peut intervenir. Ces propos ne ciblent, par exemple, pas une personne en particulier mais un groupe d'individus : « les femmes ».

### L'année 2016 à la loupe

#### **Les hommes sont eux aussi discriminés sur le marché du travail**

Dans le domaine « emploi », ce sont surtout des femmes qui prennent contact avec l'Institut. Près de 4 signalements sur 10 relatifs à l'emploi (38%) portaient sur la discrimination à la grossesse. Les femmes ont indiqué être systématiquement discriminées à tous les stades du processus de mise à l'emploi. Elles ont contacté l'Institut au sujet de leur licenciement ou de la non prolongation de leur contrat à durée déterminée, des conditions d'emploi et de leur rémunération et du recrutement et de la sélection. Les hommes, par contre, contactent principalement l'Institut à propos de procédures de recrutement et de sélection, et pas tellement au sujet des autres phases du processus.

Graphique 12 : Répartition des signalements « emploi » selon l'identité de genre



Le recrutement semble être une phase où les hommes signalent être presque autant victimes de discrimination que les femmes. Les signalements introduits par les hommes à propos du recrutement sont principalement des plaintes et, dans une moindre mesure, des demandes d'informations : 44% des plaintes portant sur le recrutement et la sélection ont été introduites par des hommes. Il peut s'agir ici d'offres d'emploi où il est clairement stipulé que l'employeur recherche une femme, d'hommes qui se portent candidats pour une fonction et ne sont pas recrutés parce que ce sont des hommes, ou une combinaison des deux. Quoi qu'il en soit, les stéréotypes liés au genre ont encore une grande influence sur le processus de recrutement, et pas uniquement lorsqu'il s'agit de candidates : ces stéréotypes peuvent en effet aussi influencer défavorablement les chances qu'ont les hommes de décrocher un emploi.

### **Entreprise de marketing - télémarketing**

« Bonjour XXX,  
Désolé-e mais nous cherchons unE télépho-  
niste...  
Bonne chance pour la suite. »

### **Boulangerie - vendeur**

« Monsieur,  
Je recherche plutôt des candidatEs !!!  
Bonne chance dans votre recherche d'emploi. »

### **Magasin de vêtements – gestionnaire de stock**

« Cher XXX,  
Merci de votre intérêt pour XXX.  
Malheureusement, j'ai des nouvelles négatives à  
ce propos.  
Nous sommes à la recherche d'une collègue fé-  
minine pour exercer cette fonction.  
Bonne chance dans votre recherche d'emploi ! »

Après avoir répondu à une offre d'emploi (francophone) pour un poste « d'assistante administrative » dans laquelle toutes les spécifications requises étaient libellées au féminin, un candidat masculin a malgré tout décidé de postuler, puisqu'il disposait des qualifications requises dans le domaine administratif. Sa candidature a toutefois été rejetée au motif que l'employeur recherchait « comme précisé dans l'annonce [...] une assistante administrative, de sexe féminin ».

Le candidat a sollicité l'Institut qui, après avoir tenté vainement de trouver une solution par le biais d'une conciliation, a introduit l'affaire en justice avec la victime.

Conformément à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, le tribunal du travail de Bruxelles a condamné, le 9 novembre 2016, l'employeur à payer une indemnisation financière de 5.308,59€, l'équivalent de trois mois de rémunération brute pour la fonction en question, à la victime et une indemnité de 1€ symbolique à l'Institut.

Bien sûr, les femmes ne sont pas épargnées par les stéréotypes de genre sur le marché du travail, y compris dans les procédures de sélection et de recrutement.

Une commune wallonne a refusé la candidature d'une femme qui dispose d'une formation et d'une expérience de soudeuse au motif qu' « il n'existe pas d'infrastructures pour accueillir une femme dans l'équipe masculine ».

La plaignante a contacté l'Institut pour obtenir de l'information juridique sur ses droits.

## La Loi-Sexisme

Malgré la diminution du nombre de signalements que l'Institut a enregistrés en 2016 dans les catégories « sexisme » et « harcèlement sexuel », d'importants développements sont à signaler en 2016 à propos de la Loi-Sexisme.

Dans son rapport d'activités 2015, l'Institut annonçait déjà son intervention dans une procédure devant la Cour constitutionnelle afin de défendre l'intérêt de la Loi-Sexisme. Le 20 janvier 2015, un recours en annulation concernant la Loi-Sexisme a été introduit auprès de la Cour constitutionnelle au motif que la loi serait vague et sa formulation si imprécise qu'elle serait incompatible avec la Constitution et qu'elle limiterait le droit à la liberté d'expression.

Le 25 mai 2016, la Cour constitutionnelle a rejeté toutes les objections de principe formulées à l'encontre de la Loi-Sexisme. La Cour a estimé que la restriction émise par la Loi-Sexisme à l'encontre de la liberté d'expression pouvait se justifier par la formulation suffisamment claire et accessible de la loi ainsi que par l'objectif visé par celle-ci, à savoir garantir l'égalité des femmes et des hommes. En effet, l'objectif n'est pas uniquement de protéger les droits des victimes mais, également, de protéger l'ordre public et de confirmer l'une des valeurs fondamentales de la démocratie.

Même après l'arrêt favorable rendu par la Cour constitutionnelle, la question suivante a ressurgi à plusieurs reprises dans les médias : la société avait-elle réellement besoin d'une Loi-Sexisme ?

Cette question était en partie inspirée par l'absence de jurisprudence en la matière et les rares faits enregistrés par la police et le parquet.

La Cour constitutionnelle confirme le point de vue selon lequel la lutte contre le sexisme s'inscrit dans le cadre plus large du respect de l'égalité des femmes et des hommes et de la lutte contre la violence basée sur le genre. La Loi-Sexisme ne vise pas uniquement à protéger les victimes de gestes ou de comportements sexistes. Elle a également, de par sa volonté de garantir l'égalité des femmes et des hommes, un effet favorable sur la société dans son ensemble. Et comme le confirme la Cour, l'existence de la loi a un effet éducatif et préventif.

## La Loi-Sexisme reste-t-elle lettre morte ?

Il est actuellement difficile de se prononcer sur l'efficacité de la Loi-Sexisme, vu que la loi est encore relativement récente. Le fait de ne pas encore disposer d'une jurisprudence pour des faits punis par la Loi-Sexisme n'est pas inhabituel.<sup>9</sup> Il n'y a encore ni évaluation politique, ni évaluation des effets, ni décision judiciaire connue en la matière. Début 2017, la presse a mentionné qu'entre mai 2015 et mai 2016, la police n'avait enregistré que 25 plaintes pour sexisme. Suite à ces chiffres, des voix se sont élevées afin d'enterrer la Loi-Sexisme.

<sup>9</sup> Par exemple, il a fallu attendre près de dix ans pour obtenir la première condamnation sur base de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (Moniteur belge, 08.08.1981).

Ces chiffres doivent pourtant être pris avec précaution. Les chiffres officiels concernant le nombre de plaintes introduites auprès de la police ne sont en effet pas encore disponibles, et la police n'enregistre pas les infractions à la Loi-Sexisme séparément en tant que délits. Ni la police, ni la justice, ni le grand public ne sont encore suffisamment au courant de la possibilité de punir le sexisme. Par conséquent, la Loi-Sexisme n'est pas souvent invoquée, même dans des situations couvertes par le champ d'application de la loi. C'est notamment pour cette raison que l'Institut a publié une brochure d'information consacrée à la Loi-Sexisme, intitulée « Lutter contre le sexisme : un enjeu pour l'égalité des femmes et des hommes ».



L'Institut a été contacté suite à un incident sexiste survenu lors d'un festival. Les festivaliers et les DJ ont scandé « putes » alors que plusieurs femmes dansaient sur la scène. Plus tard, les personnes impliquées ont évoqué cet incident « humoristique » lors d'une interview, en faisant à nouveau référence aux femmes en question en utilisant le terme « putes ». Un témoin indigné par la situation a signalé l'incident à l'Institut, qui a réussi à contacter les femmes concernées. Ces dernières n'ont finalement pas souhaité déposer plainte, mais vu le caractère public de l'incident, l'Institut a néanmoins décidé d'écrire aux personnes impliquées afin de les informer du cadre législatif. Ces personnes ont admis avoir dépassé les limites et reconnu l'importance de la lutte contre le sexisme. Vu la réaction constructive et le souhait des femmes en question, le dossier a été clôturé.

### La Loi-Sexisme est-elle nécessaire ?

Grâce à la Loi-Sexisme, il existe désormais un instrument permettant d'intervenir face à des comportements et des actes sexistes contre lesquels aucune action ne pouvait être entreprise avant 2014. La loi comble un vide juridique et fournit un cadre permettant d'aborder le harcèlement sexuel commis en rue, dans les espaces publics et dans les médias sociaux. En adoptant la Loi-Sexisme, le législateur a voulu protéger les victimes qui se sentent souvent désarmées.

En 2016, l'Institut a reçu plusieurs signalements concernant le sexisme et le harcèlement sexuel dans le contexte étudiant. L'un des cas portait sur les baptêmes et les activités d'étudiants, dans le cadre desquels principalement des étudiantes ont été approchées sous un angle sexuel, et se sont senties obligées de poser certains gestes. L'autre signalement concernait du harcèlement et des injures à connotation sexuelle à l'égard d'une étudiante de la part de ses camarades. Dans les deux cas, l'Institut a écrit au recteur/directeur de l'institution d'enseignement concernée. Ces signalements et les réactions qui ont suivi montrent clairement que les jeunes adultes n'ont toujours pas conscience ni du caractère inacceptable du sexisme et du harcèlement sexuel, ni du fait que ces comportements sont passibles de poursuites, ni de l'impact négatif potentiel de ces événements sur les victimes.

Comme les exemples ci-dessus l'illustrent, ce n'est pas parce que l'Institut dispose d'un outil supplémentaire qu'il l'utilise dans tous les cas. L'existence même de la Loi-Sexisme permet à l'Institut d'intervenir dans certaines situations, de faire de la sensibilisation, d'informer et d'agir en tant que médiateur là où il ne le pouvait pas auparavant. Cette loi est actuellement un moyen de susciter un changement dans les mentalités, et elle offre la possibilité à l'Institut d'envoyer un signal fort : le sexisme ne peut être toléré dans notre société.

### Double nom

La loi sur le double nom du 8 mai 2014 laissait aux parents le choix en ce qui concerne le nom de famille de leurs enfants : le double nom de famille, uniquement le nom de la mère ou uniquement le nom du père. En cas de désaccord entre les parents, ou en l'absence de choix, l'enfant recevait automatiquement le nom de famille du père. Le père disposait par conséquent d'un droit de veto, qui lui permettait d'éviter que l'enfant reçoive (aussi) le nom de la mère.

Le 26 novembre 2014, l'Institut a introduit une demande d'annulation auprès de la Cour constitutionnelle concernant l'article de la loi qui octroie un droit de veto aux pères. Le 14 janvier 2016, la Cour constitutionnelle a reconnu que le fait d'attribuer un droit de veto aux pères constituait en effet une discrimination à l'encontre des mères.

*« Seules des considérations très fortes peuvent justifier une différence de traitement exclusivement fondée sur le sexe. (...) Ni la tradition, ni la volonté d'avancer progressivement ne peuvent être tenues pour des considérations très fortes justifiant une différence entre les pères et les mères (...) »<sup>10</sup>*

Le législateur avait jusqu'au 31 décembre 2016 pour modifier la loi et prévoir un système adapté pour régler les cas de désaccord entre les parents en matière de choix du nom. Jusqu'à cette date, le passage supprimé est resté d'application. Le 11 août 2016, l'Institut a transmis ses **recommandations**<sup>11</sup> en la matière au Ministre de la Justice et à la

<sup>10</sup> Extrait de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 14/01/2016 (arrêt n° 2/2016).

<sup>11</sup> Recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes concernant l'exécution de l'arrêt n° 2/2016 de la Cour constitutionnelle relatif à la transmission du nom, [http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/recommandation\\_transmission\\_du\\_nom.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/recommandation_transmission_du_nom.pdf).

Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances, en vue de modifier la loi afin :

- de respecter l'égalité des femmes et des hommes ;
- de permettre aux mamans discriminées dans le passé d'obtenir réparation ;
- d'éviter de nouvelles formes de discrimination.

#### Les recommandations en quelques mots :

- En cas de désaccord entre les parents, ou en l'absence de choix, l'enfant devrait automatiquement recevoir le double nom de famille. Cela signifierait que si les parents n'arrivent pas à se mettre d'accord à propos de l'attribution du nom de famille, l'enfant se verrait attribuer le double nom de famille, composé de l'un des noms de la mère et de l'un des noms du père.
- En cas de désaccord entre les parents, l'ordre des noms serait déterminé de manière neutre. Cet aspect est important pour garantir l'égalité des parents et requiert qu'aucun des parents ne puisse connaître l'ordre des noms au préalable, car cela pourrait influencer le rapport de force entre les parents et mettre en danger l'égalité. La seule règle neutre valable est le tirage au sort.
- Il faudrait prévoir une disposition transitoire afin de permettre aux femmes lésées par le droit de veto de transmettre leur nom à leur(s) enfant(s).

Le 28 octobre 2016, le Conseil des ministres a approuvé un avant-projet de loi visant à modifier le régime en cas de désaccord, et ce suite à l'arrêt rendu par la Cour constitutionnelle. La loi du 25 décembre 2016 modifiant les articles 335 et 335ter du Code civil relatifs au mode de transmission du nom à l'enfant est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Suite à cette modification de loi, les enfants nés après le 1<sup>er</sup> janvier 2017 – en cas de désaccord des parents à propos du nom de leur enfant – recevront désormais le double nom de famille par ordre alphabétique.

Cette modification apporte donc une solution au droit de veto discriminatoire des pères dans le cadre de la transmission du nom. Le fait que, dans ce cas, le parent dont le nom de famille commence par une lettre placée plus tôt dans l'alphabet ait l'avantage lors d'un éventuel conflit à propos de la transmission du nom à l'enfant n'a aucun lien avec le sexe des parents en question. Ce système ne peut dès lors pas être considéré comme une discrimination fondée sur le sexe.

La nouvelle loi du 25 décembre 2016 contient une nouvelle disposition transitoire qui permet aux parents de donner le double nom à leurs enfants, à condition de satisfaire à des exigences très strictes. Cette disposition transitoire sera d'application jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2017. En raison des exigences strictes imposées, la disposition transitoire n'est toutefois d'application que si les conditions cumulatives strictes suivantes sont remplies :

- l'enfant auquel on veut attribuer le double nom est né entre le 1<sup>er</sup> juin 2014 et le 31 décembre 2016 ;



- l'enfant porte le nom du père par application du droit de veto, ce qui implique qu'il n'y a aucune déclaration conjointe concernant le choix du nom auprès de l'officier de l'état civil ;
- lors de la demande, l'enfant en question n'a ni frère ni sœur né-e avant le 1<sup>er</sup> juin 2014.

L'Institut déplore de devoir constater que de très nombreuses mamans lésées par le droit de veto ne pourront pas obtenir réparation. Le législateur a choisi de se limiter strictement à la modification de l'article spécifique à propos duquel la Cour constitutionnelle s'est prononcée. Le droit de veto était toutefois également d'application dans le cadre des anciennes dispositions transitoires<sup>12</sup> de la Loi relative au double nom, qui offraient, pendant un an, la possibilité aux parents d'enfants nés avant le 1<sup>er</sup> juin 2014 de donner le double nom à leur(s) enfant(s). La nouvelle disposition transitoire ne prévoit aucune réparation pour les mamans qui voulaient utiliser ces anciennes dispositions transitoires mais n'ont pas obtenu l'autorisation du papa de leur enfant. Et les parents d'enfants nés entre le 1<sup>er</sup> juin 2014 et le 31 décembre 2016 et ayant un frère ou une sœur plus âgé-e ne peuvent eux non plus pas utiliser la nouvelle disposition transitoire.

<sup>12</sup> Article 12 de la loi du 8 mai 2014 modifiant le Code civil en vue d'instaurer l'égalité de l'homme et de la femme dans le mode de transmission du nom à l'enfant et à l'adopté (M.B. 26.05.2014), modifié par la loi modifiant le Code civil, le code de droit international privé, le Code consulaire, la loi du 5 mai 2014 portant établissement de la filiation de la coparente et la loi du 8 mai 2014 modifiant le Code civil en vue d'instaurer l'égalité de l'homme et de la femme dans le mode de transmission du nom à l'enfant et à l'adopté (M.B. 23.12.2014).

Depuis l'adoption de la Loi sur le double nom, l'Institut a reçu 65 signalements sur cette thématique, ce qui démontre que la problématique touche de nombreuses mères. 20 nouveaux signalements à ce propos ont été introduits en 2016.

Réaction d'un père dont la fille s'est associée à la procédure auprès de la Cour constitutionnelle :

*Ce n'est pas une bonne nouvelle.*

*La nouvelle loi apporte une solution pour les discriminations futures, mais pas pour la situation discriminatoire des femmes touchées par le droit de veto du père et qui ont introduit une plainte à ce propos auprès de la Cour constitutionnelle. La disposition transitoire formulée dans la nouvelle loi les prive de la possibilité de rectifier cette injustice.*

*Ma fille est très mécontente. Y a-t-il d'autres possibilités pour elle de transmettre malgré tout son nom à ses enfants ?*

Réaction d'une maman séparée du père de sa fille. La fille a un demi-frère du côté de son papa, et une demi-soeur du côté de sa maman. Elle partage uniquement le nom de son demi-frère.

*Je suis très triste d'apprendre cette nouvelle.*

*Ma fille a un demi-frère plus âgé du côté de son* ...

... *papa, mais elle a également une petite soeur de presque un an qui porte mon nom. C'est non seulement impossible pour elle d'exprimer son identité en tant que fille de son papa et de sa maman, mais on lui refuse également le lien avec sa petite soeur. Elle demande elle-même à porter le double nom.*

### **Water-polo**

Le nombre de signalements portant sur des discriminations fondées sur le sexe à l'égard des femmes dans le domaine des « biens et services » a augmenté de façon substantielle en 2016. La décision de la Fédération Royale Belge de Natation (ci-après : FRBN) de supprimer les équipes de water-polo mixtes dans les jeunes catégories d'âge y a beaucoup contribué. En raison du nombre limité de joueuses de water-polo, cette mesure a eu pour conséquence que les jeunes joueuses ne pouvaient plus participer à la compétition nationale organisée par la FRBN. Les joueuses étaient en effet trop peu nombreuses pour organiser une compétition spécifique pour les filles. La décision a presque immédiatement suscité un débat dans les médias.

Suite à la décision de la FRBN, l'Institut a reçu 33 signalements introduits par des joueuses, des parents et des sympathisants du water-polo.

À première vue, il semblait n'y avoir aucune motivation univoque pour expliquer la décision. La

FRBN a ensuite invoqué une approche préventive des violences sexuelles et des comportements transgressifs, une question d'assurance, des considérations pratiques et des compétitions à l'échelle européenne.

La décision semblait être discriminatoire. Bien qu'il soit légalement possible d'organiser une compétition sportive séparée pour les femmes et les hommes, cela ne peut mener, dans la pratique, à l'exclusion complète des membres d'un sexe de cette compétition. Vu que la FRBN savait que sa décision empêcherait aux jeunes joueuses de water-polo de participer à la compétition nationale, il était question d'une infraction à la Loi-Genre.

Après une première concertation avec la FRBN, l'Institut a interpellé la FRBN à plusieurs reprises afin qu'elle adopte un système qui n'aillent pas à l'encontre des principes d'égalité de traitement des femmes et des hommes. Finalement, la FRBN a autorisé la compétition mixte pour la saison 2016-2017, et lors de son conseil d'administration du 22 septembre 2016, la Fédération a développé des mesures visant à garantir l'organisation d'une compétition spécifique pour les femmes à partir de la saison 2017-2018.

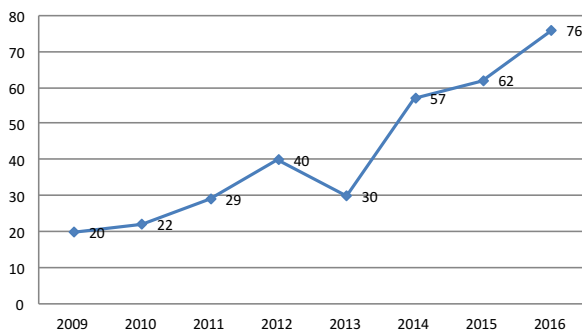
Le lancement de la saison montrera si ces mesures sont suffisantes.

## Personnes transgenres

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.

En 2016, près d'un signalement sur sept concernait une discrimination à l'égard des personnes transgenres (14%). Les signalements relatifs à cette thématique ont à nouveau augmenté (+23% en comparaison avec 2015) et la tendance à la hausse qui a commencé en 2014 s'est donc poursuivie. Cette augmentation peut s'expliquer par le renforcement et la formalisation, en 2016, des partenariats existants avec Çavaria, Genres Pluriels et le Point d'Information Transgenre. Dans ce cadre, le magazine ZiZo a par exemple publié une annonce afin de souligner le rôle de l'Institut en tant que point de contact pour les discriminations transgenres.

Graphique 13 : Évolution des signalements des discriminations transgenres 2009-2016



En 2016, l'Institut a reçu des signalements concernant :

- l'accès aux biens et aux services, principalement l'accès aux soins de santé et les problèmes rencontrés avec les compagnies d'assurances ;
- les conditions de travail problématiques et la discrimination dans le contexte professionnel ;
- la mention du sexe et du nom dans les documents officiels et les procédures relatives au changement de nom et de sexe ;
- les situations d'ordre privé compliquées et l'influence de l'identité transgenre dans les procédures de divorce.

L'Institut a été contacté par la mère d'une jeune fille transgenre qui s'était inscrite à une formation en soins esthétiques dans une école secondaire, et devait effectuer un stage dans ce cadre. La jeune fille en question a signé une convention de stage de deux semaines avec un salon de beauté.

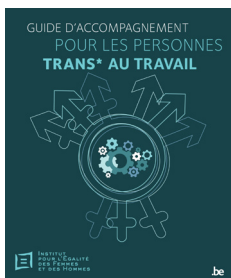
Quelques jours avant le début du stage, le salon de beauté a contacté l'école pour signaler des difficultés concernant le stage, en raison de discussions au sein du personnel à propos de l'identité de genre de l'étudiante, dont le personnel était au courant par le biais de Facebook. En outre, le personnel s'attendait à des difficultés avec certains clients. L'école a décidé d'annuler le stage et de chercher, à très court terme, un nouveau lieu de stage où l'identité et

...

... l'expression de genre de l'étudiante n'engendreraient aucun problème.

La convention de stage ayant été rompue par l'école, et pas par le salon de beauté, il était difficile, dans ce dossier, d'affirmer que le salon de beauté avait commis une discrimination. L'Institut a donc uniquement pu informer le salon de beauté des dispositions légales en la matière, et attirer l'attention de l'employeur sur les instances auprès desquelles il peut chercher du soutien lorsque le personnel ou la clientèle réagit de façon inappropriée à l'identité de genre d'un travailleur ou d'un stagiaire.

En 2016, l'Institut a également à nouveau principalement reçu des signalements concernant des discriminations commises sur le lieu de travail, par les compagnies d'assurances ou dans le domaine des soins de santé. La persistance de cette constatation a mené l'Institut à la publication de brochures d'information et de sensibilisation consacrées à ces deux thématiques en 2016 : « Guide d'accompagnement pour les personnes trans\* au travail » et « Conclure une assurance hospitalisation - Conseils pour les personnes transgenres ».



En 1997, madame X. a suivi un traitement de réassignation sexuelle, et en 1998, elle est devenue une femme sur le plan juridique. Quinze ans plus tard, elle a voulu conclure une assurance hospitalisation par le biais de son employeur. L'assureur ne voulait accepter que si le contrat excluait tous les frais liés au diagnostic, au traitement, aux causes et aux conséquences de la « dysphorie de genre ». L'assureur pourrait ainsi refuser le remboursement de tous les futurs frais liés de près ou de loin au fait que madame X. soit transgenre. L'assureur a argumenté que madame X. était atteinte d'une maladie chronique. Lorsqu'une personne souffre d'une maladie chronique au moment de conclure une assurance, un assureur peut en effet décider de ne pas intervenir dans certains frais.

Depuis la fin de son traitement en 1997, madame X. ne souffrait toutefois plus de dysphorie de genre; il ne pouvait dès lors être question d'une maladie chronique lorsqu'elle a voulu contracter une assurance. Après une tentative de médiation infructueuse, l'Institut a saisi le tribunal avec madame X.

Le 6 septembre 2016, le tribunal a suivi le point de vue de l'Institut estimant que madame X. n'était plus atteinte d'aucune maladie liée au genre. Elle a donc été traitée plus défavorablement suite à cette exclusion, et ce uniquement en raison de son changement de sexe. Toute autre personne n'ayant subi aucun changement de sexe dans le passé aurait pu conclure une police d'assurance à des conditions plus avantageuses. Le tribunal a donc constaté qu'il

...

...

y avait bien eu une discrimination directe fondée sur le changement de sexe. L'assureur a fait appel de cette décision.

### L'Institut et les entités fédérées

À l'origine, l'Institut est une institution publique fédérale indépendante qui traite les plaintes pour discrimination relatives aux compétences fédérales, et adresse des recommandations ou des avis aux instances publiques fédérales. Puisque les signalements montrent souvent que les niveaux de compétence se recouvrent et se complètent, et afin de faciliter l'accès au rétablissement des droits pour le citoyen, l'Institut travaille en étroite collaboration avec les Communautés et les Régions.

L'Institut a formalisé cette collaboration avec différentes entités fédérées au moyen de protocoles qui désignent l'Institut comme instance indépendante de promotion de l'égalité des entités fédérées – au sens des Directives européennes. L'Institut peut dès lors également traiter en toute indépendance les signalements concernant la discrimination de genre dans le cadre des compétences des entités fédérées concernées et adresser à ces dernières des avis et des recommandations en matière d'égalité de genre.

Tableau 4 : Protocoles entités fédérées

	Protocole depuis
Fédération Wallonie-Bruxelles	2008
Wallonie	2009
Commission communautaire française	2013
Région de Bruxelles-Capitale	2016
Communauté germanophone	2016

Lors de l'enregistrement, chaque signalement se voit attribuer un niveau de compétence. Lorsque le signalement concerne plusieurs niveaux, l'Institut détermine un « niveau de compétence principal ». Pour chacun des 549 signalements reçus en 2016, l'Institut a donc enregistré l'une des entités fédérées ou le niveau fédéral en tant que niveau de compétence.

Le tableau 5 présente la répartition des signalements en fonction du niveau de compétence. La grande majorité des signalements que l'Institut reçoit concernent des matières fédérales. Environ 15% des signalements concernent des matières faisant partie des compétences des entités fédérées. Ce n'est pas étonnant puisque la majorité des plaintes que l'Institut reçoit concernent des thématiques couvertes par la législation fédérale (comme par exemple la discrimination de genre dans le contexte professionnel ou dans l'accès aux biens et aux services). La Loi-Genre, la Loi-Sexisme, la Loi relative aux quotas, etc. sont en effet des lois fédérales. De plus, certains des protocoles sont encore relativement récents, ce qui peut expliquer le faible nombre de signalements pour ce niveau de compétence. Pour ce qui est des

protocoles plus anciens, l'Institut a remarqué que le nombre de signalements reçus est en constante augmentation. Les signalements que l'Institut enregistre dans le cadre des protocoles peuvent en outre également concerner la réglementation fédérale, et se voir attribuer le niveau fédéral comme « compétence principale ».

Tableau 5: Signalements par niveau de compétence

	Signalements 2016
Fédéral	468
Flandre	4
Fédération Wallonie-Bruxelles	28
Wallonie	22
Commission communautaire française	8
Région de Bruxelles-Capitale	18
Communauté germanophone	1

En 2015, le service de médiation flamand a été désigné en tant qu'organe indépendant de promotion de l'égalité pour les matières pour lesquelles la Communauté et la Région flamandes sont compétentes. L'Institut leur a transmis cinq signalements en 2016, et a reçu quatre signalements de la *Genderkamer* du service de médiation flamand. En ce qui concerne les cinq signalements transmis, il s'agissait dans quatre cas de la compétence principale flamande et, dans un dossier, d'une compétence partagée.

En tant qu'organe de promotion de l'égalité, l'Institut peut adresser des avis et des recommandations aux entités fédérées. Dans ce contexte, l'Institut a rédigé cinq recommandations en 2016 :

- Recommandation concernant la distinction fondée sur le sexe et la notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante du 17/05/2016 (2016/R/001) ;
- Recommandation concernant le refus des candidats masculins en formation esthétique du 30/09/2016 (2016/R/002/306) ;
- Recommandation concernant la protection des agents statutaires des pouvoirs locaux contre les discriminations fondées sur le sexe du 12/09/2016 (2016/R/003/287) ;
- Recommandation concernant la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe dans le domaine du logement au sein de la Région de Bruxelles-Capitale du 12/09/2016 (2016/R/004/288) ;
- Recommandation concernant la législation relative à la lutte contre les discriminations dans les centres d'accueil d'urgence et les maisons d'accueil du 01/12/2016 (2016/R/005/372).

### Activités liées aux protocoles en 2016

Depuis décembre 2008, le protocole avec la Fédération Wallonie-Bruxelles permet aux parties d'accroître leur politique en faveur de l'égalité et de soutenir la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe dans les compétences communautaires.

En 2016, l'Institut a rédigé une recommandation portant sur les exceptions autorisées au principe d'égalité dans les relations de travail en Fédération Wallonie-Bruxelles, et sur le contenu d'un éventuel arrêté de gouvernement exécutant l'art. 10 § 3 du décret antidiscrimination de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

En effet, à l'occasion de rencontres avec des services de l'administration, ou encore lors d'échanges au cours de formations organisées pour les personnels de la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'Institut a été interpellé au sujet de certaines situations qui méritaient un examen au regard du cadre juridique sur l'exigence professionnelle. Les questions adressées à l'Institut portaient sur les domaines de l'enseignement, du sport et de l'aide à la jeunesse, plus particulièrement les professions de professeur-e d'éducation physique, de surveillant-e/éducateur-trice en internat scolaire, de surveillant-e-s et éducateurs-trices au sein des Institutions Publiques de Protection de la Jeunesse et les monitrices et moniteurs pour les gymnastes en stage de perfectionnement.

Selon l'Institut, ces professions ne devaient pas figurer dans une liste d'exceptions au principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes,

car ne répondant pas aux prescrits du cadre juridique européen en cette matière.

En 2016, l'Institut a également pu adresser à la Wallonie un avis sur l'intégration du critère « allaitement » dans le décret antidiscrimination du 6 novembre 2008. En effet, dans son travail de révision du décret, la Wallonie étudie diverses options pour améliorer la protection juridique contre les discriminations en lien avec la grossesse et la maternité.

Or, concernant l'allaitement, le rapport de la Commission européenne au Parlement européen du 5 mai 2015, sur la directive 2004/113/CE (biens et services) indique :

« Il semble que des problèmes pratiques se posent à grande échelle concernant des restrictions par les prestataires de services quant à la possibilité d'allaiter dans leurs locaux. Dans certains États membres, les restaurants interdisent l'allaitement dans leurs locaux. »

Dans le domaine de l'emploi, bien que la pratique de l'allaitement maternel constitue une suite normale de l'accouchement, la situation juridique de la travailleuse allaitante n'est organisée qu'incomplètement par la législation, car ni l'article 40 de la loi de 1971 sur le travail, ni la loi de 1978 relative aux contrats de travail ne prévoient de protection particulière au bénéfice de la travailleuse allaitante. La

*13 Rapport de la commission au Parlement Européen, au Conseil et au Comité Économique et social Européen - Rapport sur l'application de la directive 2004/113/CE du Conseil 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, Bruxelles le 5 mai 2015, COM(2015) 190 final, p.6.*

restriction du droit de licencier liée à la grossesse et à l'accouchement cesse un mois après la fin du congé.

On constate donc que malgré les dispositions légales existantes, des améliorations peuvent être apportées à la protection des mères allaitantes dans différents domaines.

Le 11 juillet 2013, la Commission communautaire française et l'Institut ont conclu un protocole.

Ce protocole a exécuté le décret de la Commission communautaire française du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, qui prévoyait la désignation d'un organisme de promotion de l'égalité de traitement.

En 2016, l'Institut a remis une nouvelle recommandation concernant la discrimination dans les maisons d'accueil agréées par la Commission communautaire française et l'application de la directive européenne 2004/113 sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les biens et services.

L'Institut a également mené des actions d'information et de sensibilisation, dont la participation à un colloque organisé par la Commission communautaire française « De la défense des droits des femmes à la promotion de l'égalité des genres ».

L'Institut a reçu une plainte concernant l'accueil des femmes et des hommes dans les maisons d'accueil agréées par la Commission communautaire française. Suite à cette plainte, l'Institut a rédigé une recommandation concernant la législation relative à la lutte contre les discriminations dans les centres d'accueil d'urgence et les maisons d'accueil agréées par la Commission communautaire française.

L'accès à un hébergement en centre d'accueil d'urgence ou en maison d'accueil entre dans le champ d'application de la directive 2004/113 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.

Le décret de la Commission communautaire française du 27 mai 1999 relatif à l'octroi de l'agrément et de subventions aux maisons d'accueil prévoit donc logiquement que, pour être agréée, une maison d'accueil doit remplir ses missions « sans discrimination au sens du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre de l'égalité de traitement ». À cet égard, il convient de relever que l'article 4, §1<sup>er</sup>, 7<sup>o</sup> du décret du 9 juillet 2010 proscriit la discrimination et ce, sans dérogation possible.



Par conséquent, l'Institut recommande de prévoir certaines exceptions autorisées afin notamment de permettre un accueil non mixte dans les maisons d'accueil et centres d'accueil d'urgence lorsque cela se justifie.

En 2016, l'Institut a conclu un protocole de collaboration avec la Région de Bruxelles-Capitale et avec la Communauté germanophone.

Début 2016, le protocole de collaboration entre la Région de Bruxelles-Capitale et l'Institut est entré en vigueur. Ce protocole a mené à l'enregistrement de 18 signalements.

Une plainte a été introduite par une personne transgenre qui souhaitait pouvoir utiliser son prénom d'usage dans ses relations avec un organisme d'intérêt public bruxellois. Cette demande a abouti avec succès.

L'Institut a notamment remis des recommandations, d'une part, en ce qui concerne la lutte contre les discriminations dans la matière du bail à loyer et, d'autre part, sur la protection contre les discriminations des agent-e-s statutaires des pouvoirs locaux.

Le protocole avec la Communauté germanophone date d'août 2016. Cette collaboration naissante a mené à l'enregistrement d'un seul signalement concernant une discrimination dans l'enseignement.

La mère d'une élève transgenre mineure a contacté l'Institut car un établissement secondaire en Communauté germanophone a refusé l'inscription de sa fille dans l'option « esthétique » au motif que ne sont pas prises en compte les demandes d'inscription de « garçons ».

La concertation menée par l'Institut a abouti à une issue favorable.

Il convient de souligner que cette problématique a également été rencontrée dans l'enseignement relevant de la Fédération Wallonie-Bruxelles ainsi que dans les compétences régionales de formation professionnelle.

La récurrence de dossiers de refus d'élèves transgenres ou d'élèves masculins dans les options ou formations en esthétique ont conduit l'Institut à adresser une recommandation à la Communauté germanophone mais également à toutes les autres entités fédérées concernées.

## 2. Violence basée sur le genre

- Mars 2016** Ratification de la Convention d'Istanbul
- Avril 2016** Désignation de l'Institut comme organe officiel de coordination de la Convention d'Istanbul
- Juillet 2016** Diffusion de la brochure « Migrant-e et victime de violences conjugales - Quels sont mes droits ? »
- Juillet 2016** Lancement de l'instrument d'évaluation des risques de violence entre partenaires
- Novembre 2016** Publication de l'étude sur la violence intrafamiliale et la violence entre partenaires basée sur l'enquête nationale de santé 2013
- Décembre 2016** Journée d'étude sur l'évaluation et la gestion des risques en matière de violence entre partenaires
- Décembre 2016** Formation des services sociaux de l'État fédéral sur la violence entre partenaires



**15.717**

utilisateurs du site  
Internet violence entre  
partenaires pendant

**19.921**

sessions



**10.000**

exemplaires diffusés de la brochure « Migrant-e et victime de violences conjugales - Quels sont mes droits ? » du CIRÉ, financée par l'Institut.



Près de **1.000**

ont participé à la journée d'étude « Non aux violences. Donnez une voix aux victimes au travers d'une enquête mœurs de qualité - Code 37 ».

## Avis et recommandations

L'Institut formule des avis et des recommandations à l'attention des autorités, des partenaires et des autres parties prenantes, en vue d'aborder la lutte contre la violence basée sur le genre de façon toujours plus adéquate. Pour ce faire, l'Institut se base sur des recherches et des études ainsi que sur les questions et remarques qu'il reçoit. Ces avis et recommandations font parfois l'objet de discussions dans le cadre de groupes de travail, dans le but de développer ou d'adapter des mesures concrètes.

### **Participation au suivi des COL**

#### **Adaptations des directives ministérielles du 15 septembre 2005 relatives au Set Agression Sexuelle (COL 10/2005 du Collège des Procureurs généraux près les Cours d'appel)**

Le 3 août 1992, les Procureurs généraux ont approuvé une circulaire relative à l'utilisation du Set Agression Sexuelle (S.A.S.). Cette circulaire a ensuite été adaptée à deux reprises, une première fois dans la directive ministérielle du 15 décembre 1998, et une seconde fois dans la directive ministérielle du 15 septembre 2005. Conformément à cette dernière directive ministérielle, le Service de la Politique criminelle et l'Institut national de Criminologie et de Criminologie ont procédé, en 2012-2013, à une évaluation des pratiques.

En 2015, le Point d'Appui du Ministère public a créé un groupe de travail afin d'adapter cette directive ministérielle. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes faisait partie de ce groupe de travail, qui s'est réuni à plusieurs reprises en 2016, pour finalement terminer, à la fin de cette même année, les travaux concernant les adaptations de la directive. Le groupe de travail a tenu compte des éléments contenus dans l'inventaire des lacunes établi par l'Institut

en ce qui concerne l'approche des violences sexuelles. Cette directive sera soumise à l'approbation et à la signature du Ministre de la Justice en 2017.

#### **Évaluation de la circulaire ministérielle de 2001 relative à l'enregistrement audiovisuel de l'audition de mineurs victimes ou témoins d'infractions**

Le 12 mars 2015, le Ministre de la Justice a officiellement confié au Service de la Politique criminelle la mission d'évaluer la circulaire du 16 juillet 2001 relative à l'enregistrement audiovisuel des auditions. Pour ce faire, un groupe de travail a été créé, sous la présidence du Service de la Politique criminelle. L'Institut a fait partie de ce groupe de travail puisque le champ d'application de cette directive a été élargi aux victimes majeures vulnérables. Ce groupe de travail s'est réuni plusieurs fois en 2016 et l'évaluation a été finalisée fin 2016. Cette évaluation a été transmise au Ministre de la Justice.

Au sein de ce groupe de travail, l'Institut a réclamé l'élargissement de la directive aux victimes fortement traumatisées, afin qu'elle soit d'application pour les adultes victimes de violences sexuelles. Dans son évaluation, le groupe de travail a tenu compte de cette demande, mais aussi d'autres éléments issus de l'inventaire élaboré par l'Institut quant aux lacunes relatives aux violences sexuelles.

#### **Élaboration de la circulaire de politique criminelle relative aux violences liées à l'honneur**

En 2016, l'Institut s'est activement impliqué au sein du groupe de travail mis en place au Collège des Procureurs généraux afin d'élaborer une circulaire de politique criminelle relative aux violences liées à l'honneur, aux mariages forcés et aux mutilations génitales féminines. Ces travaux ont été menés en vue de disposer de lignes directrices en termes d'approche policière et judiciaire, à l'image de ce qui se fait en matière de violence dans le couple

(désignation de personnes de référence, plan d'approche, meilleur enregistrement des situations, formations des professionnels, collaboration entre acteurs, etc.). Lors des travaux de ce groupe de travail, l'Institut a insisté notamment sur la nécessité de garantir une détection des signaux de violences liées à l'honneur et d'appuyer l'approche policière et judiciaire à l'aide d'un réseau de personnes ressources au niveau local.

Le groupe de travail a pris en compte ces éléments et a, en outre, reconnu l'expertise de l'Institut en prévoyant, via cette circulaire, d'instaurer une collaboration spécifique entre le Ministère public et l'Institut. Ces différents travaux devraient aboutir, dans le courant 2017, à l'adoption officielle de cette circulaire.

### ***Avis de l'Institut sur la proposition de résolution et la proposition de loi relatives aux mutilations génitales***

En juin, la Présidence de la Commission de la Santé publique, de l'Environnement et du Renouveau de la Société de la Chambre des Représentants a sollicité l'avis de l'Institut concernant des travaux parlementaires menés sur les mutilations génitales féminines (MGF). L'Institut y a répondu en formulant un premier avis sur la proposition de résolution visant à lutter contre les MGF (Doc 54 1406/001) et un second avis sur la proposition de loi relative aux MGF (Doc 54 1799/001). L'Institut a saisi cette occasion pour rappeler diverses recommandations en matière de lutte contre les MGF telles que l'intégration des MGF dans les formations de base des professionnels, le financement structurel des associations spécialisées, l'amélioration de l'enregistrement des MGF au sein des structures hospitalières, etc.

### ***Développement et diffusion des connaissances***

Pour aborder efficacement la lutte contre la violence basée sur le genre, il est nécessaire de disposer d'une bonne connaissance de la problématique et des solutions potentielles. C'est pourquoi l'Institut coordonne et soutient des études indépendantes portant sur la problématique de la violence basée sur le genre.

### ***Conférence on Restorative Justice and Domestic Violence – Challenges for implementation***

L'Institut a accueilli le 26 janvier 2016 la conférence « *Restorative justice and domestic violence. Challenges for implementation* » et présenté les angles d'approche des différents gouvernements belges concernant la médiation et la violence entre partenaires.

### ***Publication de l'étude sur la violence intrafamiliale et la violence entre partenaires basée sur l'enquête de santé 2013***

À la demande de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'Institut Scientifique de Santé Publique a mené, en 2015 et 2016, une étude sur la violence intrafamiliale basée sur l'enquête de santé de 2013.

Cette étude a mis en avant le lien entre la violence intrafamiliale ou entre partenaires et l'état de santé mentale fragile des victimes. Les victimes sont davantage confrontées à des problèmes psychiques, tels que des sentiments dépressifs, des troubles anxieux et des troubles du sommeil, elles indiquent avoir plus de pensées suicidaires et faire davantage

de tentatives de suicide, et consomment plus d'anti-dépresseurs et de médicaments psychotropes. La santé physique de ces victimes n'est pas optimale non plus : elles ont moins de chances de déclarer qu'elles n'ont aucun problème de santé et obtiennent un moins bon score en ce qui concerne leur qualité de vie générale. Cette étude a également permis de constater que les auteurs de violence intrafamiliale et entre partenaires semblent avoir une plus mauvaise santé mentale et physique, en comparaison avec les non-auteurs. Les victimes indiquent plus que les autres personnes ne pouvoir compter que sur un faible réseau social. Les réseaux informels tels que la famille et les amis constituent toutefois généralement le premier point de contact pour les victimes de violence intrafamiliale et entre partenaires, plutôt que les services formels comme un service médical ou la police. Un quart des victimes ne recherchent aucune aide. Les victimes de violence intrafamiliale ou entre partenaires consultent plus souvent que les autres personnes un psychologue ou un psychothérapeute. L'étude souligne par ailleurs que les victimes consultent plus fréquemment un homéopathe, un acupuncteur, un chiropracteur ou un ostéopathe et utilisent davantage de médicaments ou de compléments alimentaires alternatifs et de médicaments non remboursés que les personnes qui ne sont pas victimes. Enfin, il ressort de cette étude que les dépenses mensuelles moyennes pour les soins de santé sont plus élevées chez les victimes que chez les personnes qui ne sont pas confrontées à la violence intrafamiliale ou entre partenaires.

L'étude a été traduite en 2016, et publiée en français et en néerlandais sur le site Internet de l'Institut le 25 novembre 2016, à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

***Journées d'étude « Non aux violences. Donnez une voix aux victimes au travers d'une enquête mœurs de qualité - Code 37 »***

À la demande de la Secrétaire d'État à l'Égalité des Chances, l'Institut, en collaboration avec la Police fédérale, a organisé 5 journées d'étude « Non aux violences. Donnez une voix aux victimes au travers d'une enquête mœurs de qualité - Code 37 ». L'objectif de ces journées était de présenter de nouvelles mesures et de faire entendre la voix des victimes en menant une enquête mœurs de qualité. Ces journées étaient exclusivement destinées aux policiers et articulées autour d'un nouveau manuel « délits de mœurs ». Ce manuel traite de chaque démarche à entreprendre par la police, qu'il s'agisse de l'audition, de la collecte de preuves, de l'identification de l'auteur et de l'élucidation du délit de mœurs ou de la constitution d'un dossier pénal bien étayé au profit des autorités judiciaires. De nombreux intervenants ont présenté leurs expériences de terrain et échangé des bonnes pratiques. Ce colloque a permis d'attirer l'attention sur l'impact des violences sexuelles sur les victimes. Près de 1.000 policiers ont participé à ces journées d'étude.

### **Personnes migrantes victimes de violences entre partenaires**

Les personnes migrantes victimes de violence entre partenaires constituent un groupe particulièrement vulnérable. Des dispositions législatives leur permettent de maintenir leur droit au séjour dans certaines conditions. Toutefois, dans la pratique, plusieurs difficultés empêchent souvent d'activer ces mécanismes de protection.

C'est pourquoi, l'Institut a soutenu l'élaboration et la diffusion d'une brochure spécifique, en collaboration avec le CIRÉ, association francophone bruxelloise se penchant sur la question des demandeurs d'asile, des réfugiés et des étrangers avec ou sans titre de séjour. Cette brochure, intitulée « Migrant-e et victime de violences conjugales - Quels sont mes droits ? », a pour but de donner aux victimes des informations sur leurs droits et les démarches à entreprendre pour se protéger de la violence, ainsi que les coordonnées de professionnels pouvant les conseiller et les aider dans ces démarches.

En juin, l'Institut a informé les différents secteurs concernés (police, justice, intégration, secteur psycho-social, etc.) de la disponibilité de cette brochure en les invitant à y recourir et à en commander à la demande. Cette démarche a rencontré un vif succès : publiés en français et en néerlandais, les 10.000 exemplaires disponibles ont été rapidement écoulés. Étant donné les évolutions récurrentes concernant cette thématique, l'Institut a également invité

les destinataires à consulter les mises à jour de la version en ligne de cette brochure.

Par ailleurs, l'Institut a également collaboré avec le CIRÉ afin d'analyser l'impact et les conséquences de la Convention d'Istanbul sur la politique belge d'asile et de migration. Cette collaboration a débouché sur un premier document d'analyse fin 2016. Des travaux plus spécifiques seront également menés courant 2017 concernant l'élaboration de recommandations politiques.

### **Étude relative à la conception d'un « code de signalement » violence entre partenaires à l'attention des professionnels soumis au secret professionnel**

La levée du secret professionnel et la dénonciation d'actes de violence entre partenaires soulèvent, dans le chef des intervenants, de nombreuses questions telles que la mise en balance de l'obligation de respecter le secret professionnel et la volonté de porter assistance à une personne en danger.

C'est pourquoi, l'Institut a lancé une étude relative au développement d'un projet de « code de signalement » destiné à tous les professionnels exerçant une fonction de confiance soumise, entre autres, à l'article 458 bis du code pénal, et confrontés à des (suspensions de) faits de violence entre partenaires.

L'Institut a chargé l'Université de Liège de la réalisation de cette étude, d'août à décembre. Elle a eu pour but de développer des directives pragmatiques standardisées en vue de structurer le pro-

cessus de décision visant à rompre ou pas le secret professionnel dans le cadre de la violence entre partenaires pour les professionnels susmentionnés. Les résultats de cette étude se sont traduits par l'adoption d'un code de signalement et d'une note explicative permettant de recourir plus facilement à ce nouvel instrument.

Ce projet s'est développé dans la logique du PAN 2015-2019 qui vise à s'investir davantage dans la collaboration et l'échange d'informations interdisciplinaires. Ces travaux se poursuivront en 2017 afin d'examiner la façon de valider et d'implémenter l'instrument développé, et ce en étroite collaboration avec les différent-e-s fédérations et ministres concerné-e-s.

### ***Colloque « Violences de genre, santé mentale et asile »***

En collaboration avec les associations GAMS et INTACT, l'Institut a organisé, le 18 novembre, un colloque intitulé « Violences de genre et mémoire traumatique. Quelle place dans le trajet d'asile ? ». L'Institut a ouvert ce colloque rassemblant plus de 140 participants. L'invitée centrale de cette conférence était le Dr Muriel Salmona, psychiatre française, chercheuse et formatrice en psychotraumatologie et en victimologie. De nombreux intervenants belges et européens institutionnels ou associatifs ont également présenté leurs expériences de terrain et échangé des bonnes pratiques. Ce colloque a permis d'attirer l'attention sur l'impact des violences de genre sur la santé mentale et la nécessité de mieux reconnaître les traumatismes qui en découlent. Il a également mis en lumière le besoin d'identifier les victimes de violences de genre

le plus rapidement possible et de leur proposer un accompagnement adapté.

### **Instruments et réseaux**

En collaboration avec des partenaires ou de sa propre initiative, l'Institut élabore régulièrement des instruments de sensibilisation et de prévention à destination des victimes, des auteurs, des témoins ou des professionnels susceptibles d'être confrontés à la violence basée sur le genre. L'Institut met l'accent plus particulièrement sur une meilleure connaissance de la problématique, une détection précoce des situations par les professionnels et une prise en charge appropriée des victimes afin de contribuer au renforcement de la politique de lutte contre la violence basée sur le genre.

### ***Projet E-learning MGF***

En collaboration avec les associations GAMS et INTACT, l'Institut a accueilli, le 15 avril, une réunion de concertation nationale dans le cadre du projet européen d'E-learning sur les mutilations génitales féminines (MGF) financé par la Commission européenne. Ce projet s'est fixé pour objectif de mettre une plate-forme de formation en ligne sur les MGF à la disposition des professionnels, en dix langues européennes, dont le français, le néerlandais et l'allemand. En complément des modules de formation en ligne répartis entre différents volets, le projet d'E-learning a également prévu des parties communes aux différents pays et des fiches par pays afin de présenter chaque contexte national. Un projet de fiche a rassemblé les principales informations sur le contexte belge, le cadre légal,

le cadre politique, les bonnes pratiques et le soutien disponible et les ressources complémentaires. La réunion de concertation nationale a réuni une trentaine d'experts nationaux impliqués dans la lutte contre les MGF (égalité des chances, santé, asile, justice, etc.). Les échanges fructueux menés au cours de cette réunion ont permis de compléter la fiche de la Belgique et de procéder à cette validation nationale. Ce projet d'E-learning sera lancé officiellement début 2017.

### ***Outil en ligne « Évaluation des risques de la violence entre partenaires »***

En collaboration avec l'Institut et l'University Colleges Leuven-Limburg, la Secrétaire d'État à l'Égalité des Chances a demandé de développer un instrument scientifique en ligne ainsi qu'un document relatif à la gestion des risques afin de lutter contre la problématique de la violence entre partenaires. Cet instrument est mis gratuitement à disposition des personnes de terrain, tels que les fonctionnaires de police et les magistrats, et offre aux professionnels confrontés aux situations de violence entre partenaires un moyen pratique d'évaluer des situations problématiques correctement, immédiatement et de manière structurée. En ce qui concerne le document, celui-ci comporte une liste de possibilités d'actions juridiques et concrètes, fondées sur différentes bases juridiques telles que la circulaire COL4/2006.

Une fois l'outil en ligne complété, il offre aux policiers et magistrats du parquet un aperçu des réponses qui peuvent être apportées à des questions concrètes telles que l'éloignement de l'auteur, la protection des enfants, la prise en charge de l'au-

teur, etc. Ces facteurs de protection ont été développés en collaboration avec des substituts du procureur du Roi de Bruxelles, d'Anvers et du Limbourg.

Le 15 décembre 2016, l'Institut a organisé une matinée d'étude portant spécifiquement sur l'évaluation des risques de violence entre partenaires. Cette formation mandatée destinée aux magistrats des parquets et aux fonctionnaires de référence violence entre partenaires a rassemblé plus de 140 participants. Cette matinée d'étude avait pour objectif de présenter les nouveaux instruments et outils à utiliser dans le cadre de l'approche multidisciplinaire. Cette matinée a également permis de présenter le projet multidisciplinaire mis en place à Anvers (projet CO3), d'aborder la thématique du profil des auteurs de violence entre partenaires grâce à l'expertise de l'asbl Praxis et de présenter les modifications apportées dans le cadre de la révision de la COL4/2006.

### Soutien

La lutte contre la violence basée sur le genre nécessite la mise en œuvre de nombreuses compétences partagées entre l'État fédéral, les Communautés et les Régions. La collaboration de l'ensemble des niveaux de pouvoir concernés est essentielle pour l'efficacité de cette lutte. C'est pourquoi, depuis 2011, la Belgique concrétise et renouvelle sa politique en la matière à travers un plan d'action national coordonné par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Ce dernier assure le suivi, le contrôle et l'évaluation de la mise en œuvre des différents plans d'action nationaux adoptés successivement depuis plusieurs années.



### ***Plan d'action national de lutte contre la violence basée sur le genre 2015-2019***

En décembre 2015, la Belgique a lancé officiellement son plan d'action national de lutte contre la violence basée sur le genre (PAN) 2015-2019 en l'inscrivant pleinement dans le cadre de la Convention du Conseil de l'Europe pour la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul, voir supra). À travers une approche et des objectifs communs, le PAN 2015-2019 a retenu la violence entre partenaires, la violence sexuelle, les mutilations génitales féminines, les mariages forcés, les violences liées à l'honneur et la prostitution comme formes de violence à combattre prioritairement.

En 2016, l'Institut a rempli sa mission de coordination du PAN 2015-2019. Conformément aux précédents plans, l'Institut a installé un groupe interdépartemental afin d'assurer la mise en œuvre et le suivi des 235 mesures reprises au sein de ce plan. L'Institut a mis en place cette instance en y conviant l'ensemble des représentants de départements fédéraux, communautaires et régionaux impliqués par ce plan.

En tant que coordinateur du groupe interdépartemental, l'Institut a élaboré une proposition de méthodologie permettant d'assurer le monitoring du PAN 2015-2019. L'Institut a organisé une réunion du groupe interdépartemental le 20 avril, en présence de la Secrétaire d'État à l'Égalité des Chances, afin de présenter cette proposition et d'en discuter.

En adoptant le PAN 2015-2019, la Belgique s'est dotée d'un instrument ambitieux qui nécessite la mobilisation et l'implication de nombreux parte-

naires. Le groupe interdépartemental a dès lors convenu de circonscrire davantage chacune des mesures et d'en identifier plus précisément les personnes responsables. En outre, l'Institut s'est engagé à élaborer un rapport rassemblant l'ensemble de ces informations fin 2016, en s'appuyant sur les membres du groupe interdépartemental.

La lutte contre la violence basée sur le genre s'exerce de manière transversale. Le PAN 2015-2019 comporte de nombreux aspects qui relèvent à la fois des compétences fédérales, communautaires et régionales. En marge du groupe interdépartemental, l'Institut a organisé en juin une réunion de concertation avec les représentants des entités fédérées afin de déterminer plus précisément les départements en charge du suivi de ces mesures. Cette réunion a également permis d'aborder plus en détails la mise en œuvre de certaines mesures du PAN 2015-2019.

L'Institut a organisé le 19 décembre une réunion du groupe interdépartemental de coordination du PAN 2015-2019 afin de dresser un premier bilan des avancées réalisées depuis son lancement officiel en décembre 2015, sur base du dispositif de monitoring approuvé en avril.

Selon ce premier bilan coordonné par l'Institut, un peu plus de la moitié des 235 mesures du PAN 2015-2019 étaient en cours d'exécution. Un peu plus d'un tiers des mesures devaient encore être lancées d'ici 2019. Les autres mesures étaient d'ores et déjà terminées ou devaient être lancées très prochainement. Les entités fédérées ont également été invitées à présenter plus spécifiquement

ment leurs principales réalisations au cours de l'année 2016. La mise en œuvre du PAN 2015-2019 se révèle positive au terme de l'année 2016. L'ensemble des départements concernés ont lancé de nombreuses mesures et pris des engagements à poursuivre l'implémentation de ce plan.

Enfin, tout au long de 2016, l'Institut a également collaboré plus étroitement avec les membres du groupe interdépartemental en veillant à répondre aux demandes d'informations complémentaires concernant certaines mesures spécifiques du PAN 2015-2019. Par ailleurs, l'Institut a rempli sa mission d'information en présentant le PAN 2015-2019 à l'occasion de diverses sollicitations extérieures.

### Convention d'Istanbul

La Belgique a ratifié 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, dite Convention d'Istanbul, le 14 mars 2016. L'Institut a été désigné officiellement, le 11 avril 2016, comme organe responsable de la coordination, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et des mesures prises en Belgique dans le cadre de cette Convention. L'Institut s'est engagé à assurer cette mission en étroite collaboration avec l'ensemble des départements fédéraux, communautaires et régionaux impliqués dans la prévention et la lutte contre la violence basée sur le genre.

### Collecte de statistiques dans le contexte du PAN 2015-2019

La collecte de données statistiques désagrégées par sexe sur la violence basée sur le genre figure, tant sur le plan international qu'europpéen, parmi les principales recommandations adressées aux États membres. Elle constitue un moyen essentiel pour sensibiliser le grand public sur l'importance de la problématique et favoriser la compréhension des phénomènes, mais également pour évaluer l'efficacité des politiques menées et servir d'appui à l'action politique.

C'est pourquoi, le PAN 2015-2019 a fixé la collecte de statistiques relatives à la violence basée sur le genre parmi ses objectifs prioritaires. Les différents départements concernés ont pris pour engagement de collecter, par sexe, les statistiques relatives aux formes de violence basée sur le genre visées par le PAN 2015-2019. La Convention d'Istanbul, ratifiée par la Belgique le 14 mars 2016, a également imposé une telle collecte. En outre, dans le cadre de la loi *gender mainstreaming*, les statistiques administratives doivent être ventilées par sexe. Conformément aux instruments précités, les institutions concernées se sont engagées à collecter des statistiques genrées et à les transmettre à l'Institut. En tant que coordinateur du PAN 2015-2019 et organisme national responsable du suivi de la Convention d'Istanbul, l'Institut a reçu pour mission de veiller à rassembler l'ensemble de ces données statistiques.

C'est pourquoi, l'Institut a lancé des travaux relatifs aux statistiques administratives en proposant

de constituer un groupe de travail spécifique sur les statistiques et d'y convier les membres du groupe interdépartemental concernés plus directement par les statistiques administratives. Les principaux secteurs concernaient d'une part, la justice, la police, l'asile et la santé publique (structures hospitalières) au niveau de l'État fédéral et, d'autre part, l'aide ambulatoire et résidentielle (CAW, maisons d'accueil, refuges, etc.), l'enseignement, l'aide à la jeunesse, et l'enfance au niveau des Communautés et Régions.

Le groupe de travail a jugé plus opportun de procéder, dans un premier temps, par secteurs afin de faciliter le déroulement des travaux. L'Institut a élaboré des documents préparatoires sur base des exigences statistiques définies par la Convention d'Istanbul et d'autres instruments internationaux et a convenu de travailler prioritairement sur l'inventaire des données disponibles. Sur cette base, l'Institut a organisé des réunions concernant le secteur psycho-social et le secteur policier-judiciaire respectivement les 21 et 30 septembre, en présence des principaux partenaires concernés. L'Institut a également pris des contacts avec les secteurs hospitaliers et de l'asile et la migration afin de compléter l'exercice.






L'Institut a mis en place ce groupe de travail ad hoc au groupe interdépartemental afin d'accompagner ce processus tout au long du PAN 2015-2019 et, ainsi, de répondre au mieux aux engagements européens et internationaux pris par la Belgique concernant les statistiques relatives à la violence basée sur le genre dont, en premier lieu, les dispositions de la Convention d'Istanbul. L'Institut a dès lors prévu de poursuivre ces travaux dans le courant 2017.

### ***Lancement du site [violencessexuelles.be](http://violencessexuelles.be)***

La Secrétaire d'État à l'Égalité des Chances a repris et actualisé le site Internet « violences sexuelles » de la Police fédérale en collaboration avec l'Institut. Pour mettre à jour ce site, l'Institut a consulté plusieurs experts de terrain en matière de violences sexuelles (psychiatres experts en violences sexuelles concernant les troubles de stress post traumatique, coordinatrices provinciales expertes en violences sexuelles, service des sciences du comportement de la police et Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles).

Ce site a pour objectif d'aider les victimes de violences sexuelles ainsi que leurs proches, à s'informer quant à la possibilité de déposer plainte, aux soins médicaux notamment dans les hôpitaux, sur la médecine légale et d'orienter les victimes vers les services adéquats comme SOS Viol, Télé-accueil 107 pour la partie francophone du pays et *Teleont-haal* 106 et *Hulplijn* 1712 pour la partie néerlandophone. Le site Internet renvoie également à la brochure trilingue : « Violence sexuelle : comment s'en sortir? » de l'Institut ainsi qu'à son site Internet pour la commander ou la télécharger gratuitement. Sur ce site Internet, il est également possible de trouver les coordonnées de sa zone de police locale.

### 3. Égalité de genre et emploi

-  **Janvier 2016** Étude sur les quotas de genre dans les conseils d'administration
-  **Juin 2016** Rapport 2016 sur l'écart salarial
-  **Septembre 2016** Journée d'étude « Genre et Emploi du temps »
-  **Octobre 2016** *Mutual Learning Programme* sur la Loi écart salarial
-  **Octobre 2016** Séance de réseautage « Quotas dans les conseils d'administration »



Parmi les femmes actives à temps partiel, **1 sur 2** opte pour le travail à temps partiel pour des raisons liées à la conciliation avec la vie familiale. Ce qui n'est le cas que pour **1** homme actif à temps partiel **sur 4.**



La représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises concernées par la loi sur les quotas : de 8,2% en 2008 à **21,6%** en 2016.



Le bilan est moins positif pour les comités de direction : en 2016, **76,2%** des comités de direction du total des entreprises étudiées comptaient **zéro** ou **une seule** femme.



Sur une journée de semaine moyenne, les mères de jeunes enfants consacrent **1h15min** de plus à leurs soins et **1h22min** de plus aux tâches ménagères que les pères.



En 2015, le crédit-temps, l'interruption de carrière et le congé parental ont été utilisés par les femmes à hauteur de **66,7%**



En 2015, les hommes ont pris **cinq fois plus** de congés parentaux (**18.000**) qu'en 2004 (3600).

## Développement et diffusion des connaissances

### **Quotas de genre dans les conseils d'administration**

Le 28 juillet 2011, le Parlement fédéral a adopté la loi relative aux quotas<sup>14</sup>, qui vise à garantir une présence d'au moins un tiers de chaque sexe au sein des conseils d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale. Dans la pratique, ceci signifie que ces entreprises doivent augmenter à un tiers au moins le nombre de femmes au sein de leurs conseils d'administration. Pour les grandes entreprises cotées en bourse, cette obligation entrera en vigueur en 2017. Les petites et moyennes sociétés cotées en bourse bénéficient d'une période supplémentaire de deux ans pour satisfaire à cette obligation. La Loterie Nationale et les entreprises publiques autonomes Belgacom, Belgocontrol, BPost, Infrabel, SNCB et SNCB Holding devaient déjà respecter cette obligation depuis janvier 2012, vu leur rôle d'exemple.

Début 2016, l'Institut a analysé pour la première fois la représentation des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des entreprises soumises à la loi, dressant ainsi un aperçu des premiers effets de la législation relative aux quotas. L'Institut a répété cet exercice en fin d'année et établi un aperçu de l'évolution de 2008 à 2016.

---

14 Loi modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale.

Les premiers résultats étaient encourageants et l'approche contraignante de la loi semble fonctionner : le pourcentage de femmes au sein des conseils d'administration des entreprises étudiées a triplé en 8 ans : de 8,2% en 2008 à 21,6% en 2016. Cette nouvelle positive ne doit toutefois pas nous faire oublier que ce chiffre est encore loin de l'objectif légal qui s'élève à 33,3%, et qui est atteint par 38,7% des entreprises étudiées, soit 46 sur 119. En outre, l'ensemble des entreprises publiques ainsi que la Loterie Nationale n'ont atteint l'objectif légal qu'à partir de 2014. De plus, il est évident que certains conseils d'administration ont été composés de façon plus équilibrée que d'autres.

Bien que la loi sur les quotas ne s'applique pas aux comités de direction, l'Institut a choisi de dresser le bilan de l'égalité entre hommes et femmes au niveau de ces fonctions stratégiques et décisionnelles. Même si l'évolution est positive ici aussi, les femmes y restent très faiblement représentées. En 2016, parmi les comités de direction du total des entreprises étudiées, plus de 3 sur 4 comptaient zéro ou une seule femme.

Dans le cadre de ces analyses, l'Institut a rappelé l'importance d'une répartition équilibrée des tâches qui permet aux femmes d'exercer également des fonctions dirigeantes. L'Institut a plaidé pour la protection, le renforcement et l'assouplissement des systèmes de congés parentaux et d'interruptions de carrière, et milité pour que l'on encourage les pères à y recourir. En plus, l'Institut souhaite également que des quotas de genre soient imposés dans les comités de direction des entreprises cotées en bourse et des entreprises publiques autonomes, seul moyen d'amorcer un véritable changement de mentalités.

## Rapport 2016 sur l'écart salarial

Afin de suivre l'évolution de l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, l'Institut a également publié un rapport sur l'écart salarial en 2016. Ce rapport est le fruit d'une collaboration avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, la Direction générale Statistique – Statistics Belgium (DGS) du Service public fédéral Économie, PME, Classes moyennes et Énergie et le Bureau fédéral du Plan. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale est chargé de faire les calculs conformément aux indicateurs européens. Les chiffres sont fournis par la Direction générale Statistique – Statistics Belgium (DGS) et le Bureau fédéral du Plan, qui utilisent uniquement des sources de données officielles.

Le rapport 2016 sur l'écart salarial montre qu'en 2013, une femme gagnait en moyenne 8% brut de moins par heure qu'un homme en Belgique. Sur base annuelle, et donc en tenant compte du travail à temps partiel, l'écart salarial s'élevait en moyenne à 21%. Ces chiffres représentent une amélioration d'1 point de pourcent par rapport au rapport précédent. Ces dernières années, nous n'observons toutefois qu'une lente évolution vers davantage d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.



## Journée d'étude « Genre et Emploi du temps »

Le 13 septembre, l'Institut a organisé la journée d'étude intitulée « Genre et Emploi du temps » afin de présenter au public ses deux nouvelles publications consacrées à cette thématique : « Genre et emploi du temps » et « Organisation des responsabilités professionnelles et familiales et combinaison de celles-ci chez les femmes et les hommes en Belgique ».

Le groupe de recherche TOR de la Vrije Universiteit Brussel a analysé, à la demande de l'Institut, les différences de genre au niveau de l'emploi du temps, et présenté les résultats à l'occasion de la journée d'étude. L'angle d'approche des chercheurs a ensuite été enrichi par une approche basée sur la gestion des ressources humaines, et des chiffres concernant les congés, permettant de mieux concilier vie privée et vie professionnelle ont également été présentés.

Un débat a permis d'examiner la façon dont notre société peut viser un meilleur équilibre entre tâches de soins et travail rémunéré. Cette journée d'étude a également dépassé les frontières, avec la présentation d'un projet mis sur pied dans une zone rurale du Pérou. Une vidéo issue du programme Penelope, contenant le témoignage d'une mère qui travaillait à l'extérieur en 1964, a rappelé que cette thématique n'est pas récente.

La journée d'étude a recueilli des évaluations élogieuses et a été suivie avec beaucoup d'intérêt par une soixantaine de participants.



En comparaison avec les précédentes études réalisées en 1999 et 2005, et avec l'étude initiale de 1966, il semble que les progrès vers plus d'égalité de genre soient au point mort ces dernières années. En effet, depuis 2005, nous n'observons presque aucun changement dans l'emploi du temps stéréotypé sur le plan du genre des femmes et des hommes.

En moyenne, sur une journée de semaine normale, les hommes consacrent près d'1 heure 30 en plus au travail rémunéré tandis que les femmes consacrent près d'1 heure 30 en plus aux tâches ménagères. Le weekend, la différence entre les femmes et les hommes au niveau du travail rémunéré disparaît, mais la différence sur le plan des tâches ménagères, des soins apportés aux enfants et des loisirs persiste.

### **Task Force « loi écart salarial »**

Afin de sensibiliser et d'aider les partenaires sociaux à appliquer effectivement la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes, l'Institut a mis sur pied depuis 2014 une Task Force avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

En 2016, la Task Force s'est réunie à différentes reprises afin d'échanger des informations quant à l'état des lieux de la mise en œuvre de la loi.

Grâce à la Task Force, la Belgique a pu présenter la loi relative à l'écart salarial en tant que bonne pratique auprès des autres États membres de l'Union européenne dans le cadre du « *Mutual Learning Programme in gender equality* ».

## Réseaux & Instruments

### **Le réseau « entreprises gender friendly »**

La base de données en ligne<sup>15</sup> contenant une soixantaine de bonnes pratiques mises en place dans des entreprises dans le cadre de leur politique de diversité de genre a débouché sur la création du réseau « entreprises *gender friendly* ». Les entreprises se réunissent plusieurs fois par an autour d'un thème spécifique, et à chaque rencontre, plusieurs entreprises sont invitées à présenter formellement leur approche spécifique. En 2016, ce réseau s'est réuni à deux reprises afin d'offrir l'opportunité unique aux entreprises d'échanger expériences pratiques et connaissances théoriques.

En octobre, les entreprises se sont réunies à l'occasion du premier bilan de la loi relative aux quotas de 2011 établi par l'Institut au sujet de la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des entreprises cotées en bourse. La plupart des entreprises n'avaient pas encore atteint le pourcentage d'administratrices prévu dans la loi. Les intervenants étaient issus d'entreprises qui répondaient déjà aux exigences de la loi sur les quotas. Monsieur Stefaan De Clerck de Proximus, madame Françoise Chombar de Melexis et madame Katleen Vandeweyer d'IBA ont présenté un certain nombre de stratégies adoptées par leurs entreprises respectives en vue de renforcer la place occupée par les femmes au sein de leurs conseils d'administration et comités de direction. Un débat a ensuite été organisé, sous la direction de la journaliste, madame Indra Dewitte. Les partici-

<sup>15</sup> <http://igvm-action.be/>

pants ont accueilli avec beaucoup d'enthousiasme cette session de réseautage qui a permis quelques échanges sur le plan de l'égalité des chances et de la prise de décision économique.

La seconde session de réseautage a eu lieu en novembre, avec pour thème principal la question suivante : comment encourager les femmes et les hommes à occuper des emplois principalement exercés par des travailleurs du sexe opposé. Sur le marché du travail, les stéréotypes relatifs aux femmes et aux hommes sont loin d'avoir disparu. Les femmes seraient davantage tournées vers les autres et capables d'empathie, il serait donc normal qu'elles soient sur-représentées dans le secteur des soins. Les hommes seraient plus forts physiquement et doués pour tout ce qui est technique, on les trouvera donc davantage, par exemple, dans le secteur de la construction. En outre, puisqu'un jugement de valeur est souvent associé à ces stéréotypes, tout le monde ne bénéficie pas des mêmes opportunités sur le marché du travail et le talent potentiel n'est pas exploité au maximum. Les entreprises Procter & Gamble et Sodexo et le Centre for Balanced Leadership l'ont très bien compris et sont venus présenter leurs bonnes pratiques en la matière.

#### Soutien

#### ***Plan d'Action fédéral Genre & Emploi***

L'accord de gouvernement fédéral du 9 octobre 2014 a clairement affiché l'ambition d'apporter une impulsion à la politique d'égalité de genre sur le marché du travail et prévu un accès renforcé des


femmes au marché du travail. La Secrétaire d'État à l'Égalité des Chances a exprimé son intention de poursuivre la lutte contre les inégalités de genre sur le marché du travail au moyen d'un premier Plan d'Action fédéral « Genre & Emploi ».

Les inégalités entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi sont multifactorielles et souvent interdépendantes. Pour renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans l'emploi et lutter contre les discriminations de genre, il est dès lors indispensable de travailler de façon transversale. Les domaines suivants ont été retenus pour présenter une série de mesures concrètes à court et moyen terme visant à améliorer l'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail et ce, peu importe le statut social des travailleurs (saliés, indépendants, fonctionnaires) : la lutte contre les discriminations fondées sur le genre dans la vie professionnelle, l'amélioration de la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, l'amélioration de la représentation des femmes aux postes décisionnels, la réduction de l'écart salarial et la lutte contre les stéréotypes sexistes sur le marché de l'emploi.

L'Institut a apporté son soutien à la Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances dans le cadre d'une consultation organisée auprès des experts de la société civile afin de rassembler des propositions d'actions concrètes et prioritaires visant à améliorer l'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail ou à lutter contre les discriminations de genre.



## 4. Gender mainstreaming

	<b>Mars 2016</b>	Présentation du deuxième rapport semestriel 2015 au Conseil des ministres
	<b>Avril 2016</b>	Réunion du groupe interdépartemental de coordination
	<b>Août 2016</b>	Publication du « Manuel pour l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'octroi de subsides »
	<b>Octobre 2016</b>	Présentation du premier rapport semestriel 2016 au Conseil des ministres
	<b>Novembre 2016</b>	Réunion du groupe interdépartemental de coordination
	<b>Décembre 2016</b>	Adoption du Rapport annuel 2015 du Comité d'analyse d'impact de la réglementation par le Conseil des ministres



**9** cellules stratégiques et **4** administrations formées au *gender mainstreaming*, soit **95** personnes

### Plan fédéral *gender mainstreaming*

Pour rappel, 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 *gender mainstreaming* »<sup>16</sup>;

<sup>16</sup> 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.

- les 75 politiques gouvernementales qui doivent prioritairement faire l'objet d'une intégration de la dimension de genre.

### ***Le processus de rapportage***

L'arrêté royal du 26 janvier 2010<sup>17</sup> prévoit qu'un rapport semestriel de suivi de la mise en œuvre du plan soit transmis au membre du gouvernement en charge de l'Égalité des Chances. Dans sa note du 26

<sup>17</sup> 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 du genre dans l'ensemble des politiques fédérales (M.B. du 8 février 2010).

mars 2015, le Conseil des ministres a explicitement demandé à la Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances de le tenir informé de la mise en œuvre du dossier *gender mainstreaming*.

L'Institut a préparé le rapport couvrant le premier semestre qui a été présenté au Conseil des ministres. Ce rapport a été établi sur base des informations récoltées via des fiches de rapportage relatives à chacune des compétences exercées par les membres du gouvernement. Ces fiches comportaient principalement des questions relatives aux personnes responsables des politiques mentionnées dans le plan, à la forme prise par ces politiques et aux actions menées pour intégrer la dimension de genre dans ces politiques. Ce rapportage semestriel au Conseil des ministres joue un rôle d'information et de stimulation des parties prenantes vis-à-vis du plan fédéral et du *gender mainstreaming* en général.

### **Les réunions du groupe interdépartemental de coordination**

L'Institut organise périodiquement des réunions du groupe interdépartemental de coordination (GIC) qui rassemble les coordinateurs-trices *gender mainstreaming* désignés au sein des cellules stratégiques fédérales, des SPF, des SPP et du Ministère de la Défense. Ces réunions ont pour principaux objectifs de permettre un échange de bonnes pratiques entre les départements et de coordonner la mise en œuvre du plan fédéral et de la « loi *gender mainstreaming* ».

Le groupe interdépartemental s'est réuni à deux reprises en 2016 (avril et novembre).

La réunion d'avril faisait suite à l'adoption du plan fédéral *gender mainstreaming* et a donc principalement été consacrée à la présentation de deux « bonnes pratiques » issues de celui-ci. La première concernait l'engagement du Ministre de l'Intérieur à intégrer la dimension de genre dans la lutte contre la radicalisation, la seconde l'engagement du Ministre de la Justice à intégrer la dimension de genre dans la réforme des régimes matrimoniaux et du droit successoral.

La réunion de novembre a été l'occasion pour différents acteurs fédéraux (la Direction générale Statistique du SPF Économie, P.M.E., Classes moyennes et Énergie, la Cellule stratégique du Ministre de l'Agenda numérique et le SPP Intégration Sociale) de présenter leurs « bonnes pratiques » en matière de statistiques ventilées par sexe.

L'Institut a également présenté une évaluation de la mise en œuvre du *gender budgeting* au niveau fédéral dans le cadre du budget 2015 (voir infra).

### **Le soutien ciblé**

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.

L'Institut a également commandité un travail visant à mieux cerner les différences de situation entre hommes et femmes en matière d'accès et d'utilisation des technologies numériques et digitales. La VUB (Vrije Universiteit Brussel) a réalisé cette analyse transmise au Ministre de l'Agenda numérique et des Télécommunications. Elle a permis de rassembler les données chiffrées existantes permettant de distinguer la situation des femmes et des hommes dans le domaine du numérique, de rassembler les études réalisées dans le domaine de l'accès des femmes (et plus particulièrement des femmes fragilisées socialement) aux nouvelles technologies, d'identifier les bonnes pratiques visant à réduire l'exclusion digitale des femmes et enfin de formuler des recommandations utiles à la définition d'actions concrètes.

L'Institut veille également à promouvoir l'intégration de la dimension de genre au sein de divers réseaux. Il est particulièrement actif au sein de la Commission interdépartementale pour le Développement Durable afin de prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes dans la mise en œuvre de l'Agenda 2030. Il participe également au « groupe genre » du réseau des fonctionnaires diversité et a récemment intégré le réseau de fonctionnaires fédéraux pauvreté. Enfin, dans le cadre du Conseil d'avis Genre et Développement, l'Institut a également apporté son soutien à l'intégration de la dimension de genre dans la « Note stratégique Agriculture » et la « Position autour de l'aide humanitaire » de la Coopération belge au développement.

#### Les formations au *gender mainstreaming*

Au début de l'année 2016, la Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances a sollicité l'Institut afin d'organiser pour la première fois des formations courtes (2h30) au *gender mainstreaming* pour l'ensemble des cellules stratégiques fédérales. Elles visaient à faciliter l'application du *gender mainstreaming* aux mesures du plan fédéral tout en développant une sensibilité à la thématique de l'égalité des femmes et des hommes ainsi qu'à ses enjeux. Elles ont démontré leur pertinence en permettant, par leur format condensé, de toucher un

public-cible disposant généralement de très peu de temps pour des formations.

Des formations ont ainsi été dispensées entre janvier et mars 2016 au sein des cellules stratégiques de la Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, du Ministre des Finances et de la Secrétaire d'État à la Lutte contre la Pauvreté, à l'Égalité des Chances, aux Personnes handicapées, et à la Politique scientifique.

Lors du Conseil des ministres du 4 mars 2016, la Secrétaire d'État a appelé ses collègues du gouvernement à promouvoir la formation *gender mainstreaming* auprès de leurs collaborateurs.

Entre les mois de septembre et de décembre 2016, des membres des cellules stratégiques suivantes ont suivi des formations *gender mainstreaming* : Premier Ministre, Ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, Ministre de la Coopération au développement, de l'Agenda numérique, des Télécommunications et de la Poste, Ministre des Finances, Ministre de l'Énergie, de l'Environnement et du Développement durable, Ministre de la Mobilité, Secrétaire d'État à la Lutte contre la pauvreté, à l'Égalité des chances, aux Personnes handicapées, et à la Politique scientifique, Secrétaire d'État à l'Asile et la Migration, chargé de la Simplification administrative.

Des formations ont également eu lieu au sein des administrations suivantes : SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement (stagiaires diplomates), SPF Finances, Institut fédéral pour le Développement durable, SPP Politique scientifique.

Au total, 95 personnes ont suivi ces formations. Les évaluations ont montré que la formation était très appréciée (moyenne de 4 sur une échelle de 5). Les participant-e-s ont souligné l'importance du cadre théorique et de l'objectivation des situations au travers d'exemples chiffrés, ainsi que l'utilité des exemples concrets et des cas pratiques (réflexion sur les différences de situation et l'intégration de la dimension de genre dans les soins de santé mentale, la réforme du bonus fiscal à l'emploi, des projets de coopération au développement, la lutte contre la pauvreté infantile,...).

### Le *gender budgeting*

#### **L'évaluation de la mise en œuvre (budget 2015)**

L'Institut a évalué la mise en œuvre du *gender budgeting* dans le cadre du budget 2015. Il s'agissait d'examiner, pour les SPF, SPP et le Ministère de la Défense, si la méthode prévue par la circulaire *gender budgeting* (catégorisation des allocations de base<sup>18</sup>) était correctement appliquée. Onze des seize administrations analysées n'ont pas catégorisé toutes leurs allocations de base. Huit administrations disposaient d'allocations de base de catégorie 3 et quatre d'allocations de base de catégorie 2. Six administrations affirmaient ne disposer d'aucune allocation de base relevant de l'une ou l'autre de ces catégories. Cette évaluation a été communiquée aux membres du GIC. Ils ont été informés de la méthode utilisée et des bonnes pratiques existantes.

<sup>18</sup> En application de la 'circulaire *gender budgeting*', les allocations budgétaires doivent être réparties en trois catégories :

- Catégorie 1 : les crédits qui concernent le fonctionnement interne ou ne présentent pas de dimension de genre ;
- Catégorie 2 : les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Catégorie 3 : les crédits relatifs à des dossiers qui concernent une politique publique et qui présentent une dimension de genre.

### **La publication d'un « manuel genre et subsides »**

L'Institut a réalisé un « Manuel pour l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'octroi de subsides » et une checklist s'y rapportant. Ces outils expliquent comment les institutions publiques peuvent stimuler la prise en compte des éventuelles différences entre femmes et hommes dans le cadre de l'utilisation de subsides et comment les subsides octroyés contribuent à renforcer l'égalité des femmes et des hommes en se fondant sur une meilleure identification du public-cible. Afin de promouvoir l'application de cette approche, le manuel et la checklist offrent des instructions claires : question relative à la dimension de genre du projet dans les formulaires de demande, prise en compte de cette dimension dans les critères d'évaluation/attribution, prise en compte de cette dimension dans la convention, etc. Des exemples sont donnés pour illustrer l'application concrète de l'approche. Le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement a ainsi demandé d'explicitier la stratégie genre lors de demandes de subsides pour les projets concernant la prévention de conflits. Le SPP Politique scientifique a inclus l'intégration de la dimension de genre comme critère d'évaluation du programme BRAIN-be. L'Institut a également organisé des sessions d'information concernant ces deux documents pour les membres du GIC et au sein du SPF Emploi.



L'analyse d'impact de la réglementation (AIR)

### ***Le Rapport annuel 2015 du Comité d'analyse d'impact***

Depuis fin 2013, une analyse d'impact de la réglementation (AIR) 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 la situation respective des femmes et des hommes.

L'Institut contribue au rapport annuel d'évaluation de la réalisation de l'AIR. Pour 2015, l'Institut a analysé les réponses apportées aux questions posées dans le cadre du thème 3 de l'AIR. À de rares exceptions près, comme en 2014, les AIR sont réalisées de manière peu efficiente :

- 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 (ce qui constituerait une discrimination directe et est donc interdit légalement), 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 toujours pas un instrument bien intégré au processus de décision politique.


Le rapport relatif à l'année 2015 qui recommande le développement de la culture d'évaluation d'impact ex ante au niveau fédéral et une meilleure utilisation des ressources disponibles a été finalisé au mois de décembre 2016.

Le rapport relatif à l'année 2014 a quant à lui été présenté au Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes le 19 février 2016.

### ***Les avis du Comité d'analyse d'impact***

L'Institut a contribué à la rédaction de plusieurs avis relatifs à la qualité des analyses d'impact réalisées au cours de l'année 2016. Ces avis sont établis par le Comité d'analyse d'impact (CAI) à la demande des auteurs de réglementation.

## 5. International



Janvier 2016	Participation à l'Examen Périodique Universel du Conseil des droits de l'Homme
Mars 2016	60 <sup>ème</sup> session de la Commission de la condition de la femme
Mars 2016	Ratification par la Belgique de la Convention d'Istanbul
Juin 2016	Transmission au Parlement du 2 <sup>ème</sup> rapport de suivi du Plan « Femmes, paix et sécurité 2013-2016 »
Octobre 2016	Séminaire d'apprentissage mutuel de la Commission européenne sur l'écart salarial
Décembre 2016	Séminaire « <i>Diverse, Inclusive and Equal: Innovating at the intersections of gender equality</i> » organisé par Equinet

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.

Au niveau de l'ONU

### **Examen Périodique Universel au Conseil des droits de l'Homme (UPR)**

La politique belge en matière de droits humains a été 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. Il s'agit d'un mécanisme d'évaluation par les pairs, mené par les États, par le biais de questions et de recommandations. L'Institut, qui avait contribué au rapport belge, faisait partie de la délégation présente à Genève pour assurer un suivi des recommandations en matière d'égalité de genre et de lutte contre les violences à l'égard des femmes.

### **La Commission de la condition de la femme**

La Commission de la condition de la femme est une commission fonctionnelle du Comité économique et social des Nations Unies. Elle évalue annuellement les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la plate-forme d'action de Beijing et identifie

les nouveaux défis en lien avec l'égalité de genre. Le thème prioritaire de la 60<sup>ème</sup> session portait sur l'Autonomisation des femmes et le lien avec le développement durable. Le thème examiné portait sur l'élimination et la prévention de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles. 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 également représenté à New York pendant la session. Pendant les négociations des conclusions concertées du thème prioritaire, la Belgique, via l'Institut, a notamment défendu les points suivants :

- la promotion des droits des femmes comme partie intégrante des droits humains universels et inaliénables ;
- l'intégration systématique de la dimension de genre dans la mise en œuvre de l'Agenda 2030 pour le développement durable
- la ventilation par sexe des indicateurs de suivi de l'Agenda 2030 ;
- l'implication des mécanismes nationaux de l'égalité de genre dans la mise en œuvre de cet Agenda.

***Rapport de suivi concernant le 7<sup>ème</sup> rapport périodique de la Belgique auprès du Comité CEDAW (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes)***

En novembre 2014, le Comité CEDAW avait jugé trois recommandations prioritaires lors de l'exa-

men du 7<sup>ème</sup> rapport périodique belge. Il demandait à la Belgique de faire rapport deux ans après à propos du suivi de celles-ci. Elles concernaient la lutte contre les violences (à propos des femmes migrantes victimes de violence entre partenaires et des refuges pour les femmes victimes de violences) et la traite des êtres humains. L'Institut a assuré la coordination de la réponse belge transmise au Comité CEDAW en novembre.

***Programme de développement durable à l'horizon 2030***

Les 193 États membres des Nations Unies ont adopté l'Agenda 2030 à l'unanimité en 2015. Vaste et ambitieux, ce programme tient compte des trois dimensions du développement durable (social, économique et environnemental) et s'applique à tous les pays. 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.

Vu l'étendue des thèmes couverts par l'Agenda 2030 et ses 17 objectifs de développement durable, il offre la possibilité de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes dans de nombreux aspects de la société. C'est pourquoi l'Institut s'est engagé activement sur deux points importants : la mise en œuvre concrète de l'objectif 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. Le suivi a eu notamment lieu via :



- la participation aux réunions de concertation mensuelles auprès du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement ;
- la participation à la Commission interdépartementale pour le Développement Durable ;
- les contacts bi- et multilatéraux avec les acteurs concernés au niveau national et international, notamment sur la base de la note « *Gender and the 2030 Agenda for Sustainable Development* » élaborée par l'Institut.

### **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 ». Cette résolution adoptée par le Conseil de sécurité des Nations Unies en octobre 2000 vise à mieux protéger les femmes des violences dans le contexte des conflits armés et d'accroître leur participation aux processus de résolution des conflits ou de reconstruction de la paix.

Il met en œuvre les engagements qu'il a lui-même pris dans ce PAN. En 2016, il a par exemple :

- élaboré et donné les modules « Femmes et conflits armés » et « Genre et construction de la paix » pendant la « Basic Generic Training on Civilian Crisis Management » organisée par l'Institut Egmont à la demande du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement ;

- soutenu et participé à la cérémonie : « Femmes de paix 2016 » tenue au Sénat ;
- participé aux réunions et travaux de l'*EU Informal Taskforce on UNSCR 1325* ;
- et coordonné la rédaction du troisième rapport pour le Parlement.

L'Institut a également initié les préparations du troisième plan d'action prévu de 2017 à 2021 en :

- analysant les évolutions depuis l'adoption du deuxième PAN ;
- établissant des recommandations à l'attention des départements concernés ;
- organisant la consultation de la société civile.

### **Suivi de la mise en œuvre de la résolution des Nations Unies relative à l'élimination des mariages d'enfants, des mariages précoces et des mariages forcés**

En février, l'Institut a répondu à la demande d'informations du Haut-Commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies concernant la résolution de l'Assemblée générale A/RES 69/156, relative à l'élimination des mariages d'enfants, des mariages précoces et des mariages forcés. L'Institut a rappelé les initiatives menées en la matière en Belgique et la politique mise en œuvre à travers le PAN 2015-2019.

Au niveau de l'Union européenne

### **La politique d'égalité femme et homme de l'Union européenne et ses présidences**

L'Institut a suivi les travaux des présidences néerlandaise et slovaque, notamment via le Groupe de haut niveau en matière de *gender mainstreaming* (HLG). Il a, à la demande de la Commission européenne, présenté une note à propos du genre dans l'Agenda 2030 sur le développement durable lors de la réunion de septembre (voir supra).

L'Institut a assuré le suivi des négociations des conclusions consacrées au suivi de la stratégie pour l'égalité entre hommes et femmes et les questions LGBTI de l'UE. La Belgique a soutenu une position forte dans le débat souhaitant que ces questions soient traitées de manière distincte et non commune, comme le proposait initialement la présidence néerlandaise. L'Institut a également suivi les négociations des conclusions consacrées aux femmes et à la pauvreté et aussi contribué à la position belge relativement aux propositions de la Commission concernant la conclusion et la signature par l'UE de 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.

L'Institut a participé à deux séminaires d'apprentissage mutuel, organisés par la Commission : en avril, sur les mutilations génitales féminines et d'autres pratiques préjudiciables et, en novembre, sur le bilan et le futur de ces séminaires au niveau européen. L'Institut y a notamment présenté son expérience de transfert de mesures en matière de lutte contre les violences. Il a enfin co-organisé un

des séminaires en octobre sur le thème de l'écart salarial.

Enfin, l'Institut a participé aux travaux du Comité consultatif dans le domaine de l'égalité des hommes et des femmes qui s'est penché sur l'élaboration de deux avis en 2016 : à propos des mutilations génitales et de l'intégration de la dimension de genre dans les mesures d'accueil et d'intégration des réfugiés.

En matière de suivi de la mise en œuvre des directives européennes, l'Institut a assuré l'information auprès de la cellule stratégique de la Secrétaire d'État et de la Commission européenne à propos du suivi des procédures d'infraction pour mauvaise transposition des directives Refonte<sup>19</sup> et Biens et Services<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> 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.

<sup>20</sup> 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 soutient des séminaires d'apprentissage mutuel en matière d'égalité de genre qui prévoient un échange de bonnes pratiques, autour d'un thème défini, entre les différents États membres. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été chargé de préparer le séminaire consacré à la loi belge sur l'écart salarial et de se pencher de façon plus approfondie sur les mesures et la mise en œuvre pratique de la loi. Les thématiques suivantes ont ainsi fait l'objet de débats durant deux jours : l'obligation pour les partenaires sociaux de négocier des mesures de lutte contre l'écart salarial, le contrôle des Conventions collectives de Travail afin de rendre les classifications de fonctions neutres sur le plan du genre, l'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.

Le choix du thème était particulièrement pertinent, compte tenu du caractère persistant de ce problème, malgré les progrès accomplis dans certains pays de l'Union européenne. Des représentants et experts de 17 États membres, hormis la Belgique, ont pris part aux débats, venus notamment d'Autriche, de Croatie, de République tchèque, d'Estonie, de France, d'Allemagne, de Grèce, d'Irlande, de Lituanie, de Malte, des Pays-Bas, de Pologne, du Portugal, de Roumanie, de Slovaquie, d'Espagne et du Royaume-Uni. La Commission européenne et l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes étaient aussi représentés.

Au regard de la recommandation de la Commission européenne de 2014 sur la transparence

des rémunérations, de nombreux pays ont suivi la recommandation et adopté différents mécanismes et outils, en vue notamment de faciliter un droit individuel à obtenir des informations sur les rémunérations, d'imposer des obligations de rapport aux grandes et moyennes entreprises, de mettre en place des audits des structures de rémunération et de promouvoir les questions d'égalité entre les sexes et d'égalité des rémunérations dans les négociations collectives.

### ***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. Depuis mai 2016, l'Institut fait à nouveau partie du conseil d'administration et du *Standing Committee*, chargé de préparer les réunions de ce dernier. Il y est représenté par la direction de l'Institut. Il s'est réuni à deux reprises et a notamment discuté du troisième programme de travail multi-annuel 2017-2019 d'EIGE.

L'Institut participe également au forum d'experts. Ce forum doit conseiller la direction d'EIGE et faire le lien entre les niveaux européen et national. Dans le cadre d'un échange de bonnes pratiques lors d'une de ses réunions, l'Institut a organisé un atelier sur le genre et l'Agenda 2030 pour le développement durable.

En 2016, EIGE a notamment publié une brochure de bonnes pratiques sur la collecte des données administratives en matière de violence à l'égard des femmes, une étude sur le genre et la pauvreté et un guide en ligne afin de promouvoir le genre dans les recherches et le monde académique.

### **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, Equinet permet de développer une expertise accrue pour ses membres. L'Institut a participé à une formation sur l'égalité dans l'éducation en mai et a accueilli, en y intervenant, le séminaire *Diverse, Inclusive and Equal: Innovating at the intersections of gender equality* en décembre. Il est également intervenu dans la table-ronde organisée au Parlement européen sur le thème *The parenthood penalty? Work-life balance, pregnancy and parenthood related discrimination: equality bodies and MEPs contributing to new EU and national initiatives*, dans le contexte de l'initiative future de la Commission européenne en matière de conciliation des vies privée et professionnelle.

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 2016, le premier groupe a focalisé son activité sur la réalisation d'un manuel pratique intitulé « *How to build a case in equal pay ?* ».

L'Institut a enfin contribué à l'échange d'informations avec d'autres organismes européens dans le cadre de demandes concrètes portant sur les indemnités de maternité et le *gender pricing*.

Au niveau du Conseil de l'Europe

### **Convention d'Istanbul**

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 est le premier instrument juridiquement contraignant pour combattre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Autrement dit, les États qui l'ont ratifiée doivent respecter et faire respecter les droits qu'elle consacre.

La Convention d'Istanbul est un traité mixte puisqu'elle touche tant à des compétences fédérales qu'à des compétences relevant des Communautés et des Régions. Au terme des modalités propres à la conclusion des traités mixtes, la Belgique a ratifié la Convention d'Istanbul le 14 mars 2016. La Belgique a désigné officiellement l'Institut, le 11 avril 2016, comme organe responsable pour la coordination, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des mesures prises en Belgique dans le cadre de la Convention. L'Institut s'est engagé à remplir cette mission en étroite collaboration avec l'ensemble des départements fédéraux, communautaires et régionaux impliqués dans la prévention et la lutte contre la violence basée sur le genre.

Par ailleurs, l'Institut a transmis aux membres du groupe interdépartemental du PAN de lutte contre les violences le questionnaire élaboré par le Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO), créé au sein du Conseil de l'Europe, afin d'accompagner le suivi de l'implémentation de la Convention d'Istanbul par les États parties. L'Institut a invité les membres du groupe interdépartemental à y recourir comme fil conducteur en vue de préparer d'ores et déjà l'examen de la Belgique par le GREVIO prévu en 2018-2019. En outre, l'Institut a mis en exergue que la Convention d'Istanbul incitait à accentuer les efforts en matière d'approche multidisciplinaire, de collecte de statistiques genrées, de formation des professionnels, de disponibilité des lignes téléphoniques, de soutien aux victimes de violence sexuelle, d'attention aux groupes vulnérables, etc.

Enfin, en juillet 2016, l'Institut a répondu au questionnaire élaboré par l'Institut allemand pour la protection des droits fondamentaux (GIRH) à propos des défis et leçons apprises en tant qu'organisme national de coordination de la Convention d'Istanbul. En novembre, le Conseil de l'Europe a publié le document final reprenant les contributions livrées par l'Institut.<sup>21</sup>

### **Autres suivis**

L'Institut a contribué à la réunion d'un groupe de travail de la Commission pour l'égalité des femmes

<sup>21</sup> <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTM-Content?documentId=09000016806f6fc0>  
« Implementing article 10 of the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence – establishing national co-ordinating bodies », Heike Rabe, Nadiye Ünsal, German Institute for Human Rights, Council of Europe, November 2016.

et des hommes du Conseil de l'Europe chargée d'un projet de recommandation sur le sexisme.

En avril, l'Institut a apporté une très large contribution au questionnaire du Comité directeur pour les droits de l'Homme (CDDH) du Conseil de l'Europe, élaboré en vue de la préparation d'une analyse comparative des cadres juridiques et des bonnes pratiques nationales concernant les mutilations génitales féminines et le mariage forcé.

En mai, l'Institut a contribué au questionnaire relatif à l'évaluation de la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains afin d'y apporter une dimension de genre et d'y intégrer ses compléments utiles. Début juin, le SPF Justice a transmis officiellement les réponses belges au Conseil de l'Europe.

En juillet, dans le cadre du troisième cycle de suivi de la mise en œuvre de la Recommandation Rec(2003)3 du Conseil de l'Europe sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique, l'Institut a coordonné la réponse belge du questionnaire en ligne.

L'Institut est intervenu le 7 mars lors d'un déjeuner à l'attention des femmes ambassadrices accréditées auprès de la Belgique organisé par le Ministre des Affaires étrangères en y présentant le rôle de l'Institut dans l'aide concrète aux victimes de discrimination fondée sur le sexe.

# F. Partenaires



# G. Organisation

---



## Structure de gestion de l'Institut

En tant qu'organisme public doté d'une autonomie de gestion (parastatal de type B), l'Institut dispose de son propre conseil d'administration, qui définit la politique générale sur proposition de la direction. Le conseil d'administration se compose de quatorze membres avec voix délibérative et de trois membres avec voix consultative<sup>22</sup>. 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.

La direction de l'Institut 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. Madame Liesbet Stevens remplit la fonction de directrice adjointe de l'Institut.

---

<sup>22</sup> Voir annexe 1 : « Membres du conseil d'administration ».

## Personnel

En 2016, l'Institut a employé 40 personnes. Ceci correspond à 37,3 équivalents temps plein.

Les changements intervenus dans le courant de l'année au sein du personnel sont de plusieurs ordres. Une agente statutaire a, par exemple, obtenu un congé de longue durée en 2015 et son remplacement n'a été opéré qu'en 2016. En outre, des mouvements ont également eu lieu au niveau des employé-e-s sous Convention de Premier Emploi. Ces emplois, aussi appelés Rosetta, qui avaient la particularité d'être subventionnés à 100%, sont en voie d'extinction. En 2016, une collaboratrice sous Convention de Premier Emploi a quitté l'Institut et n'a pas été remplacée. 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.

Les agents de l'Institut sont majoritairement féminins, de l'ordre de 80 %. L'Institut passe par les services du Selor pour ses procédures de sélection. Les femmes marquent systématiquement plus d'in-

térêt pour les offres d'emploi de l'Institut. Il n'est dès lors pas surprenant que les femmes soient plus nombreuses à réussir et se positionnent plus fréquemment en ordre utile pour obtenir le poste vacant. L'Institut regrette de ne pas parvenir à un meilleur équilibre de genre au niveau de son effectif du personnel, très précisément parce que l'Institut attache beaucoup d'importance à l'égalité et à la parité.

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

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 %. La majorité du personnel est statutaire (55 %).

L'Institut encourage l'ensemble de son personnel à suivre des formations. Les nouveaux membres du personnel se voient proposer un programme de formation adapté à leur fonction et à leurs besoins. Sur 37 agents, 30 ont suivi des formations, dont 22 agents de niveau A, 5 de niveau B, 1 de niveau C et 2 de niveau D. Au total, 102 formations ont été suivies en 2016, ce qui représente 191 jours de formation. Parmi ces formations, 31 ont été organisées par l'Institut de Formation de l'Administration fédérale (IFA) et 71 ont été dispensées par d'autres organisations.

Enfin, en 2016, 16 demandes de stage ont été acceptées. Les demandes de stage 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 pour toute demande. En 2016 également, l'Institut a à nouveau constaté une augmentation du nombre de demandes de stage.

#### Dialogue social

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 prend connaissance de son rapport sur l'état des lieux des réalisations effectuées dans ce domaine.

#### Budget

##### **Les recettes**

L'Institut reçoit chaque année une dotation fédérale ainsi qu'une subvention de la Loterie Nationale. En 2016, la dotation s'élevait à € 4.927.000 et la subvention de la Loterie Nationale à € 96.500.



Par ailleurs, l'Institut reçoit chaque année des moyens dans le cadre des protocoles qu'il conclut avec la Région wallonne et la Communauté française en vue de la sensibilisation, de l'information et de la médiation en matière de discrimination fondée sur le genre. En 2016, des protocoles similaires sont entrés en vigueur avec la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone. Au total, l'Institut a reçu € 155.125 en 2016 dans le cadre des protocoles (Région wallonne : € 66.000 ; Communauté française : € 33.500 ; Région de Bruxelles-Capitale : € 52.250 ; Communauté germanophone : € 3.375).

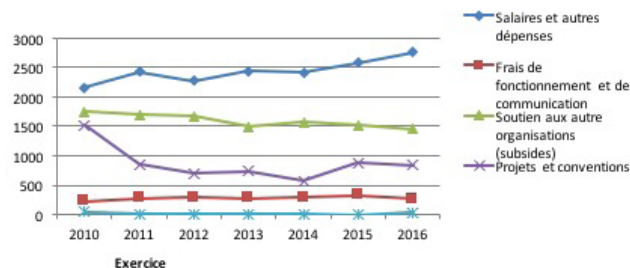
Dans le cadre des conventions de collaboration conclus avec la Commission communautaire française et Actiris en 2014, l'Institut a également à nouveau reçu un montant de, respectivement, € 35.000 et € 25.000. Dans le cadre de la convention conclue avec la Région de Bruxelles-Capitale à propos du *gender mainstreaming*, l'Institut a reçu un montant de € 6.500.

Ces recettes sont imputées séparément dans le budget de l'Institut.

### Comptes annuels

EXERCICE	2015	2016
Frais de personnel	2579	2751
Frais de fonctionnement et de communication	326	261
Aide aux autres organisations	1522	1454
Dépenses spécifiques pour les missions de base	879	839
Investissements	3	33
<b>TOTAL</b>	<b>5309</b>	<b>5338</b>

Graphique 14 : Evolution du budget



## H. CONCLUSION

---



En 2016, l'Institut a une nouvelle fois accompli de son mieux sa mission consistant à assister les individus lorsque ceux-ci se posent des questions sur la discrimination de genre ou y sont confrontés, à contribuer aux connaissances relatives aux multiples aspects de la lutte pour l'égalité de genre et à formuler des recommandations et des avis à l'égard des instances et personnes concernés par ces matières. L'Institut accomplit cette mission en se concertant au maximum avec toutes les parties prenantes et soutient – tout en respectant les restrictions budgétaires – les organisations qui défendent les intérêts de celles et ceux qui subissent les conséquences de l'inégalité de genre.

Fin **2017**, l'Institut aura **15 ans**. Le thème de l'égalité de genre n'a en effet rien perdu de son caractère actuel. Au contraire même. Les défis sont connus au niveau mondial, et en Belgique également : la lutte contre les nombreuses formes de discrimination et contre les conceptions sexistes et parfois même franchement misogynes sur lesquelles la discrimination se fonde.

# I. ANNEXES

---



## **ANNEXE 1: MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Madame 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 Tinneke HUYGHE  
Madame Magda DEBROUWER  
Madame Valerie REEKMANS  
Madame Claudine CURRAN-TERRIERE  
Madame Vera CLAES  
Monsieur Yves AERTS  
Madame Cathérine XHARDEZ

### **Membres effectifs avec voix consultative**

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 Brenda FURNIERE  
Madame Ann VERRETH\*  
Madame Leen VERRAEST  
Madame Danka DE WERT  
Madame Lieve CERULUS  
Monsieur Pieter VANDENBROUCKE  
Madame Tine DESTROOPER  
Madame Nathalie DENIES  
Madame Annemie PERNOT  
*\*membres démissionnaires*

## **Commissaires au gouvernement**

Madame Veronica ZAKOWSKI (jusqu'au 31/05/2016)  
Madame Elke BLOMMAERT (à partir de 01/06/2016)  
Monsieur Jan MORRE

## ANNEXE 2 : LISTE DES AVIS ET RECOMMANDATIONS

	TITRE	DATE	Destinataire
1	Avis sur la Proposition de modification du décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination	04/02/2016	Service Public de Wallonie
2	Avis sur l'intégration du critère « allaitement » dans le décret wallon du 6 novembre 2008	11/05/2016	Service Public de Wallonie
3	Recommandation sur l'exigence professionnelle essentielle et déterminante	17/05/2016	Ministre de l'enseignement de promotion sociale, de la Jeunesse, des Droits des femmes et de l'Égalité des chances du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles Ministre du Budget, de la Fonction publique et de la Simplification administrative du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles Ministre de l'Aide à la Jeunesse, du Sport, des maisons de Justice et de la promotion de Bruxelles du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles Ministre de la Culture et de l'Enfance du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles Ministre de la Culture et de l'Enfance du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles
4	Avis dans le cadre du projet de Plan de promotion de l'égalité et de la diversité au sein de la Fonction publique de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2015-2019	18/05/2016	Ministre du Budget, de la Fonction publique et de la Simplification administrative du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles
5	Avis sur la Proposition de résolution visant à lutter contre les mutilations génitales féminines déposée par Mme Fabienne Winckel, Mr Philippe Blanchart et Mme Karine Lalieux (DOC 54 1406/001)	20/07/2016	Présidente de la Commission de la Santé publique, de l'Environnement et du Renouveau de la Société de la Chambre des Représentants
6	Avis sur la Proposition de loi relative aux mutilations génitales déposée par Mmes Els Van Hoof et Nahima Lanjri (DOC 54 1799/001)	20/07/2016	Présidente de la Commission de la Santé publique, de l'Environnement et du Renouveau de la Société de la Chambre des Représentants

7	Recommandation concernant l'exécution de l'arrêt n° 2/2016 de la Cour constitutionnelle relatif à la transmission du nom	02/08/2016	Ministre de la Justice Secrétaire d'État à la Lutte contre la pauvreté, à l'Égalité des Chances, aux Personnes handicapées, et à la Politique scientifique, chargée des Grandes villes
8	Recommandation concernant la protection des agents statutaires des pouvoirs locaux contre les discriminations fondées sur le sexe	12/09/2016	Ministre-président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale Secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée de la Fonction publique Secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée de l'Égalité des chances Cellule Égalité des Chances et Diversité du Service public régional de Bruxelles
9	Recommandation concernant la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe dans le domaine du logement au sein de la Région de Bruxelles-Capitale	12/09/2016	Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargée du Logement Cellule Égalité des Chances et Diversité du Service public régional de Bruxelles
10	Recommandation concernant le refus des candidats masculins en formation esthétique	30/09/2016	Ministre-Président du Gouvernement de la Communauté Germanophone Ministre de l'Éducation du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles Ministre de l'Enseignement de Promotion sociale, de la Jeunesse, des Droits des Femmes et de l'Égalité des Chances du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles Ministre de l'Emploi et de la Formation du Gouvernement de la Région Wallonne Ministre-Présidente du Collège de la Cocof chargée de l'enseignement Membre du Collège de la Cocof chargé de la formation professionnelle Vice-Président et Ministre des Travaux publics, de la Santé, de l'Action sociale et du patrimoine du Gouvernement de la Région wallonne

11	Avis concernant l'avant-projet de loi visant à modifier les articles 335 et 335ter du Code civil relatifs au mode de transmission du nom à l'enfant	29/11/2016	Ministre de la Justice Secrétaire d'État à la Lutte contre la pauvreté, à l'Égalité des Chances, aux Personnes handicapées, et à la Politique scientifique, chargée des Grandes villes
12	Recommandation concernant la législation relative à la lutte contre les discriminations dans les centres d'accueil d'urgence et les maisons d'accueil	01/12/2016	Membres de la Cocof et de la Cocom

**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 44 00

egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

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

*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.*

