



RAPPORT D'ACTIVITÉS **2019**



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

.be

Table des matières

A Avant-propos	2
B Introduction	4
C Mission	6
D 2019 en chiffres	9
E Activités	13
1 Discrimination	14
2 Violence basée sur le genre	52
3 Égalité de genre et emploi	60
4 Gender mainstreaming	64
5 International	70
F Organisation	77
G Conclusion	83
H Partenaires et réseaux	87
I Annexes	93



A | AVANT-PROPOS

2019 a été une année importante dans le combat pour une société plus égalitaire. Des milliers de femmes et d'hommes ont continué à dénoncer les divers abus dont ils-elles ont été victimes et/ou témoins. Cette libération de la parole s'est opérée dans toutes les couches de la société et dans tous les domaines socio-professionnels. Elle a attiré l'attention sur des phénomènes qui existent depuis longtemps déjà et qui sont profondément ancrés dans les schémas culturels de notre société. Il est par conséquent également difficile de les déraciner et de nous en libérer.

La défense de l'égalité homme/femme, que ce soit dans l'univers privé ou professionnel, la lutte contre les discriminations de toutes sortes contre les femmes enceintes, les personnes transgenres et intersexes, le combat contre le sexisme en ligne ou dans l'espace public, voilà quelques-uns des sujets qui ont mobilisé l'attention en 2019.

Lors de sa création, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes s'est vu confier, entre autres, la tâche spécifique de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe et de développer des instruments et des stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension de genre. Cette approche intégrée se reflète notamment dans les Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles (CPVS), dont les activités se sont développées en 2019. Les trois premiers CPVS créés sont opérationnels et doivent déjà faire face à une demande qui dépasse le temps et l'espace disponibles. En deux ans (2018-2019), ces centres ont accueilli 2047 victimes de violences sexuelles. C'est pourquoi, à l'initiative de la ministre Muylle, le gouvernement fédéral a décidé de mettre en place un CPVS dans chaque province pour arriver à un total de 10 CPVS. L'Institut a été chargé de la mise en œuvre de cette décision et joue donc un rôle-clé dans le déploiement des CPVS au cours de la période 2021-2024.

L'Institut met son savoir-faire et son expertise au service des institutions, et plus spécifiquement de la-du ministre qui compte l'Égalité des chances parmi ses compétences. En 2019, l'Institut a été dirigé par trois ministres successifs : Kris Peeters, Wouter Beke et Nathalie Muylle. L'Institut a formulé des avis et des recommandations qui ont permis de parfaire et d'affiner les lois qui traitent des questions d'égalité en Belgique. Nous pouvons citer en exemples la recommandation concernant le congé et l'indemnité de maternité des travailleuses exerçant simultanément une activité salariée et une activité indépendante à titre complémentaire, la Loi du 7 avril 2019 instaurant un congé de paternité et de naissance en faveur des travailleurs indépendants ou encore les recommandations en matière de gender mainstreaming formulées par l'Institut.

Comme le prescrit la loi, l'Institut a continué, en 2019, à soutenir le monde associatif et les plateformes qui travaillent sur la question de l'égalité en octroyant des subsides structurels à plusieurs organisations de la société civile.

2019 est aussi l'année de l'entrée en fonction de la première femme Première ministre en Belgique, Sophie Wilmès. Sa nomination démontre bien que les mentalités sont en train d'évoluer dans la bonne direction. Il reste toutefois encore beaucoup d'efforts à fournir pour atteindre l'égalité effective des femmes et des hommes. Le fameux plafond de verre commence à se fissurer mais il reste malgré tout en place.

Le présent rapport d'activités vous éclairera encore plus sur les efforts que déploie l'Institut pour réaliser l'égalité des femmes et des hommes.

Chris Verhaegen
Présidente du conseil d'administration



B | INTRODUCTION

L'année 2019 a été particulièrement chargée pour l'Institut. De manière générale, l'activité dans son ensemble a connu une hausse, avec pour pic absolu le nombre de signalements. Ces signalements sont passés de 818 en 2018 à 2349 en 2019. Il n'est que partiellement exact de souligner que cette augmentation est la conséquence d'un dossier en particulier, qui a touché énormément de personnes. Sans ce dossier, l'Institut aurait tout de même enregistré une augmentation de 5 % du nombre de signalements. Cette tendance à la hausse est probablement due en partie à l'attention accrue accordée à l'égalité de genre ces dernières années. La sensibilisation grandissante de la société au harcèlement sexuel ou aux insultes sexistes, ainsi que l'attention des médias et des réseaux sociaux pour le thème de l'égalité de genre, incitent sans aucun doute un nombre croissant de personnes à signaler les discriminations dont elles sont victimes ou témoins. L'Institut se retrouve sans cesse en première ligne dans son rôle d'institution indépendante chargée de défendre les personnes dont les droits ont été enfreints. Deux facteurs jouent clairement un rôle ici et s'influencent mutuellement en permanence : la sensibilité croissante pour le thème et la plus grande notoriété de l'Institut. En effet, ce n'est pas une coïncidence si le site internet de l'Institut a enregistré un quart de visites en plus en 2019, par rapport à 2018 (de 76 000 à 101 000).

Cette dynamique a un effet positif supplémentaire : la société au sens large suit également cette tendance. La population apprend à connaître la législation et commence à se comporter conformément à celle-ci, ce qui devrait entraîner à plus long terme une réduction marquante du nombre de plaintes et du nombre d'interventions de l'Institut.

Une évolution similaire se dessine aussi au niveau des Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles (CPVS). En deux ans, les CPVS ont accueilli 2047 victimes de violences sexuelles, et 68 % des victimes prises en charge au sein des CPVS ont porté plainte, ce qui représente une augmentation explosive. Ici aussi, l'Institut observe une double dynamique positive : le volume de soins augmente parce que la demande augmente, ce qui entraîne une augmentation du nombre de plaintes. Il est encore trop tôt pour tirer des conclusions, mais on peut s'attendre à ce que lorsque le nombre de plaintes augmente, la jurisprudence suive également. L'Institut prévoit de publier un rapport de synthèse destiné au

grand public en 2020. Outre la formulation d'un certain nombre de points à améliorer, cette publication visera à démontrer la grande nécessité de disposer de ces CPVS et constituera par conséquent un plaidoyer visant à attribuer plus de moyens et de personnel à cette problématique, dans le but de créer des CPVS supplémentaires.

Au niveau international aussi, il reste encore beaucoup à faire. Au niveau européen surtout, l'Institut enregistre une intensification de la lutte contre toutes les formes de discrimination. L'Institut a assuré un monitoring à l'échelle internationale et renforcé la réputation de notre pays en tant que centre de connaissances dans la lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence. Cette position sera développée davantage en 2020.

Bien entendu, cette évolution positive générale a des répercussions sur le fonctionnement de l'Institut, en raison d'une loi de fer dans le secteur des services : en cas de croissance soudaine et explosive, l'implosion est imminente. Ou, pour le dire de manière plus douce : attention aux douleurs de croissance. L'Institut a anticipé cette évolution en 2019 en élaborant un « Plan Stratégique 2020-2026 ». Lors de la mise en œuvre de ce projet, outre l'introduction d'un nouveau modèle organisationnel plus précis, l'Institut devra accorder une attention particulière aux relations avec les différents groupes-cibles. Ce n'est que de cette manière qu'il pourra engager un dialogue continu, intensif et sûr, non seulement avec le grand public, mais certainement aussi avec toutes les parties prenantes, au sens le plus large du terme.

Tou-te-s les collaborateur-ric-e-s de l'Institut sont conscient-e-s que, dans la lutte contre toutes les formes de discrimination, nous sommes loin d'être là où nous devrions être. Mais nous savons aussi que nous sommes tou-te-s sur la bonne voie. Ce sentiment est un motivateur puissant qui nous donnera la force de faire face à toutes les difficultés, de faire les interventions organisationnelles nécessaires et de travailler chaque jour de manière efficace pour créer une société meilleure pour tou-te-s, partout.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

Liesbet Stevens
Directrice adjointe

Michel Pasteel
Directeur



C | MISSION

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 remplit cinq rôles fondamentaux :

L'Institut soutient les victimes de discrimination et de violence :

- Il aide les victimes de discrimination et leurs avocat-e-s en leur fournissant des informations et en les accompagnant lors de négociations ou d'actions en justice.
- Il traite les demandes d'information au sujet de la législation belge visant à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes.

L'Institut formule des avis et des recommandations :

- Il formule des avis et des recommandations à l'intention 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.
- Il 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.

L'Institut effectue des recherches :

- Il réalise, coordonne et soutient des études et recherches indépendantes concernant l'égalité de genre.
- Il 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.

L'Institut soutient le monde associatif :

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

L'Institut soutient le gouvernement :

- Il est chargé de la préparation et de l'application des décisions du gouvernement et du suivi des politiques européennes et internationales, en matière d'égalité des femmes et des hommes. Il exerce ces missions sous l'autorité du-de la ministre chargé-e de la politique d'égalité des femmes et des hommes.
- Il 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.
- Il accompagne et soutient le processus d'intégration de la dimension de genre, en particulier dans la mise en œuvre du Plan fédéral Gender mainstreaming.
- Il assure le suivi et la mise en œuvre du projet-pilote des Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles (CPVS).





D | 2019 EN CHIFFRES



31

AFFAIRES PORTÉES EN JUSTICE



50

RÉPONSES À DES QUESTIONS PARLEMENTAIRES



10

AVIS ET RECOMMANDATIONS



451

MENTIONS DANS LA PRESSE



1 115 363 €

DE SUBSIDES STRUCTURELS POUR SOUTENIR LES ASSOCIATIONS ACTIVES DANS L'ÉGALITÉ DE GENRE



101 000

UTILISATEURS/UTILISATRICES DU SITE WEB

2349

SIGNALEMENTS REÇUS DONT

370

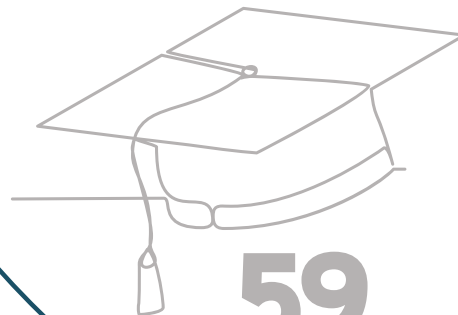
DEMANDES D'INFORMATION
JURIDIQUE,

254

PLAINTES ET

1725

COMMUNICATIONS



59

FORMATIONS DONNÉES
PAR L'INSTITUT

7



NOUVELLES PUBLICATIONS

45

COLLABORATEURS/
COLLABORATRICES



4



STANDS D'INFORMATION





E | ACTIVITÉS

1 | DISCRIMINATION

FÉVRIER
/2019

Le 4 février 2019, le tribunal du travail de Liège a statué que le refus de rembourser le **traitement médicamenteux** à un patient masculin atteint du cancer du sein alors que ce **remboursement** est autorisé dans le cas d'un cancer du sein chez la femme constitue une discrimination sur la base du sexe.

MARS
/2019

Le 28 mars 2019, le Conseil de l'Europe a adopté une nouvelle recommandation visant à éradiquer le **sexisme**. Cette disposition dédiée à la prévention et la lutte contre le sexisme est le premier instrument juridique à contenir une définition internationalement reconnue du sexisme.

AVRIL
/2019

Le 24 avril 2019, le tribunal de première instance francophone de Bruxelles a condamné pour **sexisme** un représentant politique qui avait refusé lors d'une émission de télévision de serrer la main d'une chroniqueuse et de la regarder dans les yeux. Le prévenu a fait appel de la décision.

MAI
/2019

Le 8 mai 2019, la Cour de justice de l'Union européenne a estimé que le fait d'octroyer à un-e travailleur-se une **indemnité de licenciement et une allocation de congé de reclassement** déterminées au moins en partie sur la base de la rémunération réduite qu'il-elle perçoit au moment où le licenciement intervient était constitutive d'une discrimination indirecte. Ceci au vu du nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes ayant un congé parental à temps partiel. Le même raisonnement a été adopté par la Cour en ce qui concerne le fait de calculer le montant de la pension de retraite en divisant la durée de la période de cotisation du-de la travailleur-se à temps partiel.

Depuis le 1^{er} mai 2019, les futurs parents indépendants à titre principal peuvent prétendre à un **congé parental ou de naissance**.

Le cadre légal relatif à l'application du **congé parental et du congé pour assistance médicale** a été modifié tant pour le secteur privé que public. D'une part, les travailleur-se-s auront la possibilité de bénéficier d'un congé parental sous la forme de 1/10^e temps. D'autre part, les modalités du congé parental ou d'assistance médicale à temps plein ou à temps partiel seront plus flexibles.



JUN
/2019

Le 19 juin 2019, la Cour constitutionnelle a jugé que la **Loi Transgenre** doit être adaptée: les individus dont l'identité de genre est non binaire et donc fluide doivent pouvoir modifier leur acte de naissance afin qu'il corresponde à leur identité de genre.

Le 20 juin 2019, le Parlement européen s'est prononcé en faveur d'une nouvelle directive relative à **l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle** visant à permettre aux parents et aux aidants de combiner plus facilement vie privée et vie professionnelle.

Dans un arrêt du 20 juin 2019, la Cour de justice de l'Union européenne a statué que les **témoins de discriminations** ne sont pas suffisamment protégés par la législation belge, ce qui est contraire au droit européen. Cet arrêt fait suite à une affaire introduite par l'Institut et pour laquelle le tribunal du travail d'Anvers avait adressé une question préjudicielle à la Cour européenne.

SEPTEMBRE
/2019

Le 1^{er} septembre 2019 a vu le lancement du projet européen **Parents @ Work** coordonné par l'Institut. Ce projet vise à renforcer l'équilibre vie privée-vie professionnelle des travailleurs et travailleuses, mais aussi à lutter contre la discrimination liée à la grossesse et à la parentalité.

JUGEMENT ASSURANCES ET REMBOURSEMENT :

le tribunal du travail de Bruxelles a confirmé que l'exclusion des « traitements des troubles de nature neurologique ou psychologique » dans les conditions générales d'une assurance hospitalisation constitue une discrimination directe fondée sur l'identité de genre et le changement de sexe, tant à l'égard de la victime dans ce dossier, qu'à l'égard des victimes non identifiées.

Le 10 septembre 2019, le tribunal du travail de Bruxelles a estimé que l'assimilation d'une distinction directe fondée sur la **maternité** devait être lue de manière restrictive et ne concernait que la condition biologique de la femme et la relation particulière avec l'enfant pendant la grossesse, l'accouchement et l'allaitement et le congé de maternité.

Dans un dossier où une travailleuse enceinte a indiqué à son employeur qu'elle ne pouvait pas accepter un changement soudain d'horaire de travail parce qu'elle ne pouvait pas trouver de solution de garde pour son enfant, et a par conséquent été licenciée, le tribunal du travail de Bruxelles a estimé que la discrimination fondée sur la charge de l'enfant ne relève pas du critère protégé de la **« maternité »**. Selon le tribunal, la maternité doit donc être interprétée au sens strict. L'Institut n'est pas d'accord avec cet arrêt et va le contester.

Dans le cadre d'une affaire portée en justice par l'Institut, le tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles a statué qu'il y a présomption de discrimination sur la base du genre dès lors qu'une femme se voit confier une **nouvelle fonction** non similaire à son poste précédent lors de son retour de congé de maternité.

OCTOBRE
/2019

L'Institut reçoit une soixantaine de signalements en lien avec une **campagne publicitaire** controversée montrant un homme giflant une femme.

JUGEMENT FIV (FÉCONDATION IN VITRO) :

une travailleuse qui suit un traitement de fertilité est licenciée. Le tribunal du travail affirme que l'employeur était au courant du traitement de fertilité et qu'il ne peut pas prouver que le licenciement est indépendant de ce traitement. Toujours selon le tribunal, le fait que le traitement de fertilité se situe ou non à un stade avancé n'a aucune importance. Puisque ce traitement de fertilité est spécifique au sexe féminin, le tribunal du travail a jugé qu'il était question d'une discrimination directe fondée sur le sexe.

1.1. LES ACTIVITÉS JURIDIQUES DE L'INSTITUT

L'Institut remplit un rôle clé dans la lutte contre la discrimination et les inégalités fondées sur le sexe et le genre. Il veille à ce que la législation visant l'égalité des femmes et des hommes soit respectée.

➤ L'Institut informe

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 visant l'égalité des femmes et des hommes dans une situation concrète. Il répond, par exemple, à des demandes d'information sur l'application de la Loi Genre ou de la Loi Sexisme, sur la législation relative à l'écart salarial ou aux quotas, sur les droits des personnes transgenres, etc.

➤ L'Institut conseille

Les personnes qui estiment être discriminées en raison de leur sexe peuvent demander des conseils à l'Institut sur la manière de procéder :

- Quelles démarches peuvent-elles entreprendre ?
- Quelle-s législation-s peuvent-elles invoquer ?
- Quels sont leurs droits ?
- Comment aborder ces droits avec leur employeur ou la personne ou l'organisme à l'origine de la discrimination ?
- Doivent-elles faire intervenir un-e avocat-e ?

➤ L'Institut sert d'intermédiaire

Lors d'une infraction à la législation, l'Institut peut intervenir en tant qu'intermédiaire afin de trouver des solutions extrajudiciaires entre les parties concernées dans le but d'apporter reconnaissance et réparation à la victime. L'Institut privilégie toujours la conciliation. Avec l'accord de la victime, il informe la partie discriminante du signalement et du cadre législatif, et l'invite à 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 conciliation avec le-la plaignant-e et l'autre partie révèle que les éléments à disposition pour prouver la discrimination sont insuffisants, le dossier est alors classé.

➤ L'Institut agit en justice

Lorsque la conciliation n'a pas permis de trouver une solution, l'Institut peut entreprendre – avec l'autorisation de la victime – des démarches judiciaires dans le but de rétablir les droits de la victime et/ou d'obtenir des éclaircissements concernant le cadre légal par voie judiciaire. L'Institut peut décider selon le cas, et avec l'accord de la victime, d'aller en justice en son propre 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 avis et des recommandations

L'Institut peut adresser des avis et des recommandations aux autorités publiques afin de signaler aux autorités ou à d'autres parties prenantes les lacunes ou les problèmes observés dans le cadre législatif ou dans la pratique. 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 basée sur le sexe** désigne toute situation où une personne est traitée de façon moins favorable en raison de son sexe ou de son 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 ou de son genre. Par exemple : un homme n'est pas engagé comme puériculteur parce qu'il est un homme, une femme reçoit un salaire inférieur à celui de son collègue masculin.

La **discrimination liée à la grossesse** et à la maternité désigne toute situation dans laquelle une femme est traitée de façon moins favorable en raison de sa grossesse ou de sa maternité. Par exemple : une femme est licenciée quelques temps après son retour au travail à l'issue de son congé de maternité.

La **discrimination envers les personnes transgenres** désigne toute situation dans laquelle une personne est traitée de façon moins favorable en raison de son changement de sexe, de son identité de genre ou de son expression 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 changement de sexe, de son identité de genre ou de son expression de genre. Par exemple : une assurance qui ne veut pas assurer les frais liés à une opération de changement de sexe et/ou de confirmation du genre.

Le terme **discrimination de genre** est un terme général désignant à la fois la discrimination basée sur le sexe, la discrimination basée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité et la discrimination envers les personnes transgenres.

PRENDRE CONTACT AVEC L'INSTITUT : LE SERVICE DE PREMIÈRE LIGNE

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 :

- en remplissant le formulaire de signalement disponible sur <http://igvm-iefh.belgium.be> dans la rubrique « Infos et aide » ;
- en envoyant un e-mail à egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be ;
- en utilisant le numéro gratuit 0800/12 800 (appuyez sur 1) ;
- en envoyant une lettre à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles.

La plupart des signalements parviennent à l'Institut par voie électronique. 67 % des signalements ont été introduits par le biais du formulaire de signalement électronique disponible sur le site internet, 25 % des signalements sont parvenus par e-mail. Pour 7 % des signalements, l'Institut a été contacté par téléphone, et il a également reçu des signalements par courrier postal. Les autres signalements ont été adressés personnellement aux membres du personnel de l'Institut lors d'évènements ou par le biais de réseaux professionnels.

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, la personne qui notifie est orientée, dans la mesure du possible, vers d'autres services ou organisations.

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

- plainte;
- communication;
- demande d'information juridique;
- autre, demande d'information non juridique.

Une **plainte** est tout signalement qui émane d'une personne qui pense être victime de discrimination dans une situation concrète, ou lorsqu'il s'agit d'une action ou d'un acte discriminatoire dans le cadre duquel une intervention de l'Institut est souhaitée ou requise.

Une **communication** est tout signalement concernant des infractions à la législation sans victime identifiée ou des enquêtes sur des discriminations supposées menées par l'inspection, la police, les instances publiques où l'objectif principal est d'informer l'Institut. Lorsqu'une victime signale une discrimination survenue dans le passé ou souhaite faire part de son expérience sans attendre une intervention spécifique de l'Institut, ces signalements sont également enregistrés en tant que communications.

Une **demande d'information juridique** est toute demande d'information portant sur la législation visant à promouvoir ou à atteindre l'égalité des femmes et des hommes.

Une **demande d'information non juridique** est toute demande d'information concernant les autres thèmes traités par l'Institut, tels que le gender mainstreaming ou la violence basée sur le genre.

1.2. LA DISCRIMINATION DE GENRE EN CHIFFRES

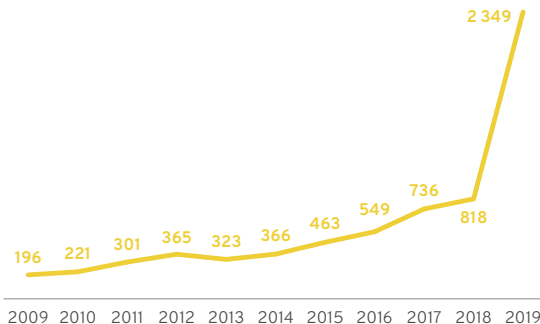
➤ L'évolution des signalements

En 2019, 2349 signalements ont été enregistrés, parmi lesquels 370 demandes d'information juridique, 254 plaintes et 1725 communications. Le nombre total de signalements a presque triplé par rapport à 2018, et plus que triplé par rapport à 2017 (voir le graphique 1). Cette explosion du nombre de signalements s'explique par l'affaire « Jeff Hoeyberghs » pour laquelle l'Institut comptabilise 1489 communications. Notons que, même sans comptabiliser les communications relatifs à ce dossier, l'Institut reste en progression par rapport à 2018 avec 860 signalements, soit une augmentation de 5 % par rapport à l'année passée. On peut donc affirmer que l'Institut s'inscrit une fois de plus clairement dans la dynamique de progression du nombre de signalements constatée depuis 2009 (à l'exception d'une faible diminution en 2013).



Graphique | 1

Évolution des signalements de 2009 à 2019



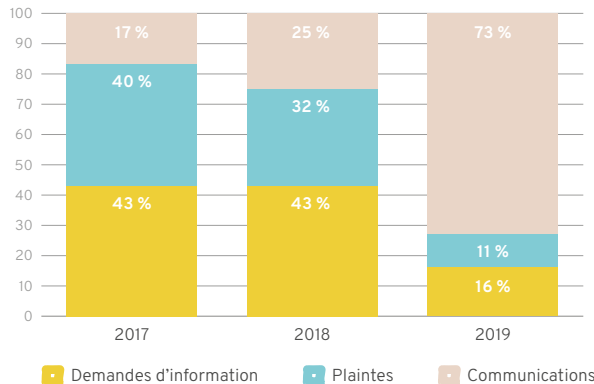
Cette tendance à la hausse s'explique probablement en partie par l'attention portée à l'égalité de genre ces dernières années. La sensibilisation croissante de la société face, notamment, au harcèlement sexuel ou aux insultes sexistes ainsi que la visibilité

donnée par les médias et les réseaux sociaux au thème de l'égalité de genre poussent, sans doute, un nombre croissant de personnes à signaler les discriminations dont elles sont victimes ou témoins. L'Institut se retrouve de plus en plus souvent sur le devant de la scène du fait de son rôle d'organisme indépendant défendant les personnes dont les droits n'ont pas été respectés. Dans cette perspective, l'augmentation du nombre de signalements pourrait être le reflet de la notoriété croissante de l'Institut et de sa mission.

En 2019, l'Institut a reçu 2349 signalements au total. Ces signalements sont répartis dans trois catégories. 16 % des signalements étaient des demandes d'information juridique, 11 % des plaintes et 73 % des communications. Cette année, contrairement aux années 2017 et 2018, c'est la catégorie des «communications» qui est la plus représentée. En 2019, l'Institut a reçu huit fois plus de communications (+ 841 %) qu'en 2018. La deuxième catégorie la plus importante est celle des demandes d'information. Le nombre de demandes d'information juridique a augmenté de 4 % en 2019 par rapport à 2018. Le nombre de plaintes a légèrement diminué en 2019 (- 1,6 %) par rapport à 2018.



Graphique | 2
Répartition des signalements selon le type de signalement en 2017, 2018 et 2019



Signalons qu'en excluant les signalements concernant «Jeff Hoeyberghs», les communications retrouvent leur traditionnelle place de «petite dernière» avec 236 communications pour 2019, soit tout de même une augmentation de 15 % par rapport à 2018.

➤ Qui sont les notifiant-e-s ?

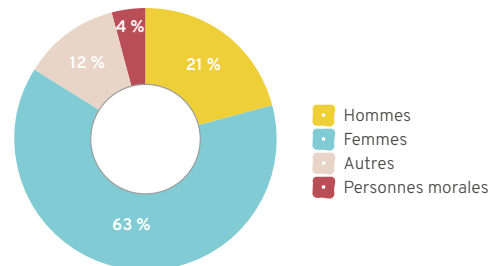
Comme les années précédentes, la majorité des signalements de 2019 ont été introduits par des femmes. Le pourcentage de femmes qui notifient en 2019 (63 %) a assez significativement augmenté en comparaison à 2018 (50 %), 2017 (53 %), 2016 (59 %) et 2015 (53 %). Le nombre d'hommes qui notifient est en baisse en 2019 (21 %) par rapport aux années précédentes. En 2018, 28 % de toutes les personnes qui notifient étaient des hommes (26 % en 2017, 28 % en 2016 et 32 % en 2015).

12 % des signalements en 2019 ont été introduits par des personnes dont l'identité de genre était inconnue ou autre (voir le graphique 3). Parmi ceux-ci, 87 % des signalements proviennent de personnes anonymes et 13 % émanent de particuliers qui ne voulaient pas être identifiés en tant qu'hommes ou femmes.

À peine 4 % des signalements de 2019 proviennent de personnes morales: entreprises, organisations ou instances publiques. Cela signifie que, comme en 2018, l'Institut a principalement été contacté en 2019 par des particuliers (96 % en 2019 et 83 % en 2018).



Graphique | 3
Répartition totale des signalements selon l'identité de genre des notifiant-e-s

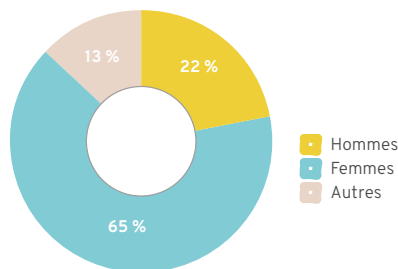


La forte baisse en pourcentage du nombre de personnes morales qui notifient ainsi que le nombre important de signalements anonymes et l'augmentation du nombre de femmes notifiantes s'explique, une nouvelle fois, par l'affaire « Jeff Hoeyberghs ». Pour cette affaire, les personnes qui ont notifié sont principalement (69 %) des particuliers, et plus spécifiquement des femmes, dont une partie souhaite rester anonyme.



Graphique | 4

Répartition des signalements de particuliers selon l'identité de genre des notifiant-e-s



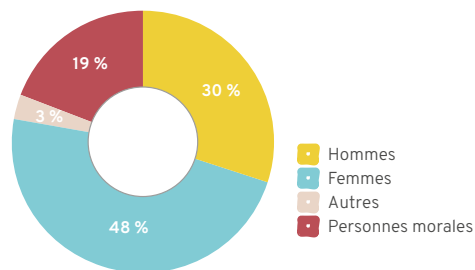
En 2019, uniquement parmi les signalements émis par des particuliers, 65 % étaient des femmes, 22 % étaient des hommes et 13 % relevaient de la catégorie « autres ».

> Pourquoi contactent-ils-elles l'Institut ?



Graphique | 5

Répartition des demandes d'information juridique selon l'identité de genre des notifiant-e-s

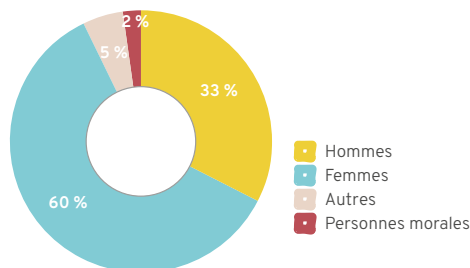


Parmi les 370 demandes d'information juridique enregistrées en 2019, 19 % proviennent de personnes morales et 81 % de particuliers (voir le graphique 5). Les femmes demandent davantage d'information juridique (48 %) que les hommes (30 %). Seuls 3 % de ces demandes d'information juridique émanent de personnes avec une identité de genre inconnue ou autre.



Graphique | 6

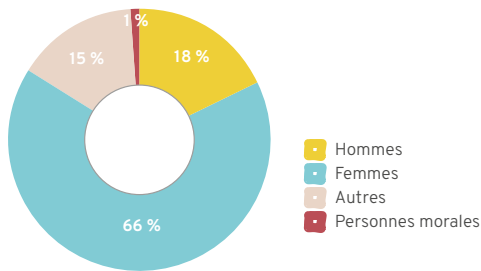
Répartition des plaintes selon l'identité de genre des notifiant-e-s



Comme attendu, presque toutes les plaintes émanent de particuliers (98 %) (voir le graphique 6). Les personnes morales contactent presque exclusivement l'Institut afin de lui demander une information ou un conseil. Sur toutes les plaintes reçues en 2019, 60 % proviennent de femmes. Les hommes introduisent nettement moins de plaintes (33 %). Seuls 5 % de toutes les plaintes émanent de personnes avec une identité de genre inconnue ou autre.



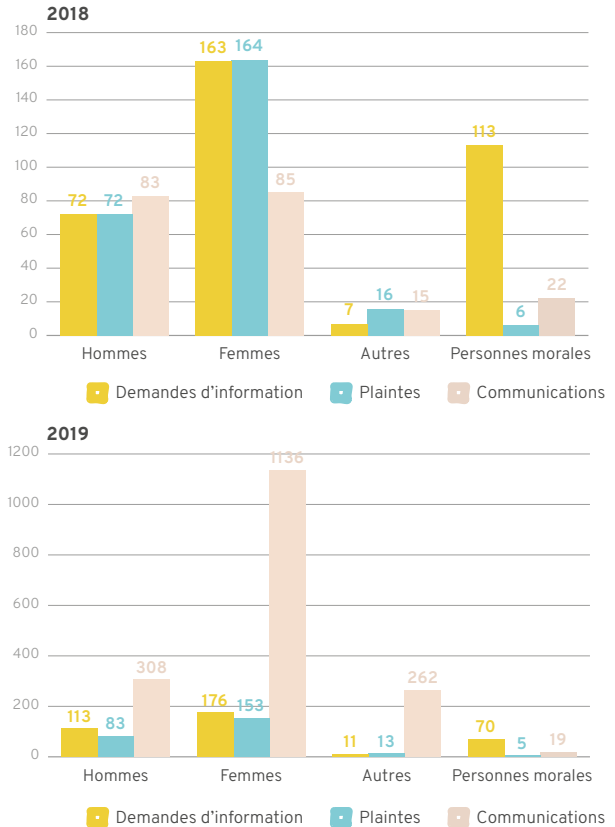
Graphique | 7
Répartition des communications selon l'identité de genre des notifiant-e-s



Même constat pour les communications reçues à l'Institut en 2019. La grande majorité de ces communications proviennent de particuliers (99 %) (voir le graphique 7). Seul 1 % de toutes les communications reçues provient de personnes morales. Comme pour les autres types de signalements, la part de femmes (66 %) est plus importante que la part d'hommes (18 %). 15 % des communications émanent de personnes avec une identité de genre inconnue ou autre.



Graphique | 8
Répartition des signalements selon le type de signalement et l'identité de genre des notifiant-e-s en 2018 et 2019



En 2019 aussi, ce sont donc principalement des femmes qui ont fait appel à l'Institut. 65 % des signalements de particuliers proviennent de femmes. Elles effectuent plus de signalements que les hommes, quelle que soit la raison de la prise de contact. C'est toutefois au niveau des communications et des plaintes que la différence avec les hommes est la plus marquée (voir le graphique 8). En 2019, les femmes ont été presque deux fois

plus nombreuses que les hommes à introduire une plainte et presque quatre fois plus nombreuses à faire une communication. La différence entre les femmes et les hommes est moins importante en ce qui concerne les demandes d'information juridique.

Cette année, aussi bien les femmes que les hommes ont introduit plus de demandes d'information juridique que de plaintes. Ce n'était pas le cas en 2018, puisque les femmes avaient introduit environ autant de plaintes que de demandes d'information juridique. En 2019, tout comme en 2018, la catégorie des communications a été la plus fréquente pour les hommes. Il en est de même pour les femmes cette année, contrairement à l'année passée où elle avait été la moins fréquente. La part de communications a donc nettement augmenté en 2019.

Les signalements faits par des personnes avec une identité de genre inconnue ou une identité de genre qui n'est ni féminine ni masculine concernent principalement des communications (262 communications). Les personnes morales, elles, prennent principalement contact avec l'Institut pour obtenir des conseils et des informations (74 %).

► Pour quelle(s) forme(s) de discrimination ?

Cette année à nouveau, la plupart des signalements introduits concernent des infractions potentielles à la Loi Genre¹ (86 %) (voir le tableau 1). Par ailleurs, 69 % de tous les signalements concernent des cas de sexisme. Ce chiffre est en forte augmentation par rapport à 2018. 2 % des signalements concernent les mesures de protection liées à la grossesse et à la maternité prévues par la Loi Travail² et 1 %, des infractions pénales ou des crimes de haine. 11 % des signalements de 2019 ont été classés dans la catégorie « autres ».

On remarque que, pour 2019, la catégorie « Loi Bien-être »³ a été ajoutée. Elle représente 2 % des signalements. Cet ajout s'explique par la référence qui est faite à cette loi dans la Loi

- 1 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *MB*, 30 mai 2007.
- 2 Loi du 16 mars 1971 sur le travail, *MB*, 30 mars 1971.
- 3 Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *MB*, 18 septembre 1996.



Tableau | 1

Répartition des signalements selon la législation en 2017, 2018 et 2019

	2017	2018	2019
Loi Genre	62 %	62 %	86 %
Crime de haine - Loi pénale	2 %	1 %	1 %
Sexisme	18 %	20 %	69 %
Loi Travail	5 %	6 %	2 %
Loi Bien-être			2 %
Autres	28 %	31 %	11 %

Genre et la Loi organique de l'Institut⁴. Cette catégorie permet de référencer le harcèlement sexuel basé sur le genre dans le domaine du travail.

La troisième plus grande catégorie des comportements interdits est la catégorie « autres » (11 %) (voir le tableau 1). Celle-ci regroupe, notamment, les signalements qui ne concernent pas une infraction à la Loi Genre, à la Loi Sexisme⁵, à la Loi Travail ou à la Loi Bien-être, mais où une autre législation peut être d'application. Il peut s'agir alors de signalements relatifs à la Loi Écart salarial⁶, à la Loi Transgenre⁷ ou à la Loi Quotas⁸. Sont également classés dans cette catégorie les signalements qui ne relèvent pas des compétences de l'Institut, mais pour lesquels ce dernier renvoie les personnes qui notifient vers les instances

4 Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *MB*, 31 décembre 2002.

5 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, *MB*, 24 juillet 2014.

6 Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, *MB*, 28 août 2012.

7 Loi du 25 juin 2017 réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets, *MB*, 10 juillet 2017.

8 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, *MB*, 14 septembre 2011.

appropriées. Ainsi, la Loi Genre ne s'applique pas, par exemple, à l'inégalité de traitement entre les femmes et les hommes dans des domaines relevant des compétences des pouvoirs publics flamands (comme l'enseignement) ou dans des situations relevant de la sphère privée (telles que les divorces).

La catégorie «Loi Travail» représente 2 % des signalements reçus par l'Institut en 2019. Souvent, quand un signalement

peut être classé dans la catégorie «Loi Travail» ou «Loi Bien-être», il peut également l'être dans la catégorie «Loi Genre». En effet, il existe un lien étroit entre la Loi Travail garantissant la protection et la sécurité de la travailleuse enceinte et le principe de non-discrimination fondée sur la grossesse dans le contexte professionnel, prévu dans la Loi Genre.

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; les hommes sont interdits d'accès à des événements *ladies only*.

Discrimination indirecte: lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence nuit particulièrement à une personne en raison de son sexe. Par exemple: seul-e-s les travailleur-se-s à temps plein peuvent suivre une formation, alors que la plupart des travailleur-se-s à temps partiel de l'entreprise sont des femmes.

Injonction de discriminer: lorsqu'une personne ordonne à une autre de pratiquer une discrimination, sur la base du sexe.

Incitation à la discrimination: lorsqu'une personne en incite d'autres à discriminer une personne ou un groupe 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, qui crée

ou peut 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 qui a pour effet 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 il est dit que les garçons font du football et les filles de la danse classique.
2. **Sexisme punissable:** geste ou comportement qui est posé dans l'espace public ou en public et qui vise à mépriser une personne en raison de son sexe, ou à la traiter comme inférieure ou de la réduire à sa dimension sexuelle, entraînant une atteinte grave à sa dignité. Par exemple: une personne qualifiée de «pute» ou de « salope » en rue.

Discrimination multiple au sens strict: une même personne est discriminée pour des raisons différentes à des moments différents. Par exemple: un homme homosexuel est discriminé un jour en raison de son orientation sexuelle et le lendemain parce qu'il est un homme.

Discrimination composée ou cumulative: discrimination pour différentes raisons se présentant en même temps, mais permettant encore de distinguer les rôles respectifs des différents motifs. Par exemple: une entreprise octroie un salaire inférieur aux femmes et aux travailleur-se-s étranger-ère-s. Les femmes étrangères sont donc discriminées deux fois.

Discrimination intersectionnelle: les raisons sont intrinsèquement liées entre elles et il est impossible de distinguer

l'impact respectif des différents motifs. Par exemple: deux universitaires asiatiques participent à un congrès international à l'étranger. Au moment de rentrer chez elles, il y a un problème avec leur vol et les deux femmes souhaitent réserver une chambre d'hôtel. Cependant, l'hôtel leur refuse alors que leurs collègues asiatiques masculins et leurs collègues féminines caucasiennes obtiennent bel et bien une chambre. L'exploitant de l'hôtel est parti du principe que les deux femmes asiatiques étaient des prostituées.

Discrimination multiple (au sens large): discrimination multiple au sens strict, discrimination composée ou cumulative et discrimination intersectionnelle.

Dans la mesure où l'Institut a explicitement pour mission de lutter contre la discrimination basée sur le sexe, il n'est pas surprenant que la plupart des signalements portent sur la Loi Genre.

Au sein de la catégorie «Loi Genre», le nombre de signalements relatifs à une discrimination directe a un petit peu diminué cette

année par rapport à 2018 (- 4 % mais tout de même + 8 % par rapport à 2017) (voir le tableau 2).

Cette catégorie «discrimination directe» est, d'ordinaire, la plus importante. En 2018, elle représentait 82 % des signalements liés à la Loi Genre et plus de la moitié du nombre total des signalements reçus par l'Institut. Cependant, une des particularités cette année est que, pour la première fois, ce n'est pas la catégorie «discrimination directe» qui occupe la tête du classement mais la catégorie «incitation à la discrimination». En effet, celle-ci a été presque multipliée par 25 par rapport à 2018 alors que, cette année-là, l'Institut avait déjà enregistré un record de signalements portant sur des incitations à la haine, à la violence, à la discrimination ou à la ségrégation. Elle peut s'expliquer en partie par l'attention accrue portée à la problématique des insultes sexistes et des discours de haine, notamment à l'occasion de l'affaire «Jeff Hoeyberghs» et, dans une moindre mesure, d'une affaire de publicité sexiste.

Les signalements pour «discrimination indirecte» ont plus que doublé en 2019. On est passé de 22 signalements en 2018 à 57 pour 2019. Cette augmentation pourrait s'expliquer par la meilleure connaissance du public de ce type de discrimination.

Tableau | 2

Répartition des signalements dans la catégorie «Loi Genre» de 2015 à 2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Discrimination directe	179	251	372	421	403
Discrimination indirecte	13	13	18	22	57
Discrimination multiple	4	2	4	9	8
Harcèlement	14	28	44	42	58
Harcèlement sexuel	36	4	26	38	31
Incitation à la discrimination	0	1	2	63	1554
Injonction à la discrimination	1	6	21	2	2

La catégorie « harcèlement » est également en augmentation par rapport à l'année 2018. Cette dernière catégorie comprend principalement des signalements de harcèlement moral au travail sur la base du sexe, d'une grossesse, de l'identité de genre ou de l'expression de genre.

L'Institut enregistre par contre une faible diminution des signalements pour la catégorie « harcèlement sexuel » par rapport à l'année record qu'avait été 2018. Elle reste cependant en augmentation par rapport à 2017.

L'Institut analyse ici si le signalement répond aux conditions du sexisme punissable, telles qu'elles ont été fixées par la Loi Sexisme. Souvent, il faut constater que ce n'est pas le cas, par exemple parce que l'attaque sexiste vise les femmes en général, et pas des personnes précises. En outre, l'auteur n'est généralement pas connu.

La très grande majorité des signalements dans la catégorie « sexisme » concerne la Loi Sexisme (99 %). Cependant, il ne s'agit que de potentielles infractions que l'Institut doit analyser afin de déterminer si celles-ci peuvent entrer dans le champ d'application de la Loi Sexisme. En effet, le nombre de comportements pouvant effectivement être condamnés par la Loi Sexisme est extrêmement faible, car cette dernière exige que l'attaque sexiste soit dirigée contre une personne identifiée et pas seulement contre la catégorie des femmes en général.

Tableau | 3

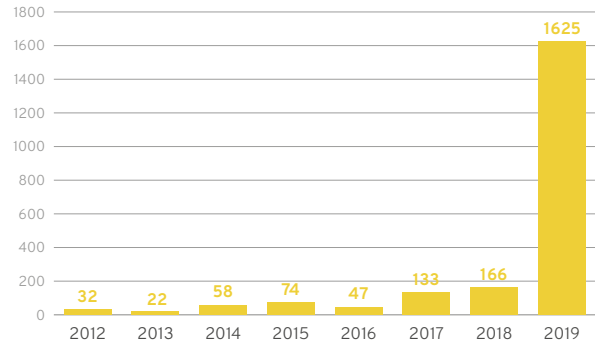
Répartition des signalements dans la catégorie « sexisme » en 2017, 2018 et 2019

	2017	2018	2019
Sexisme	18 %	20 %	69 %
Loi Sexisme	41 %	48 %	99 %
Autre	45 %	52 %	1 %



Graphique | 9

Évolution des signalements dans la catégorie « sexisme » de 2012 à 2019



En 2019, l'Institut a reçu un nombre de signalements de cas de sexisme très nettement supérieur aux autres années précédentes (voir le tableau 3). En effet, le nombre de signalements dans la catégorie « sexisme » a été presque multiplié par dix par rapport à 2018 (voir le graphique 9). Ce boom des signalements « sexisme » est dû à l'affaire « Jeff Hoeyberghs » qui comptabilise à elle toute seule 1489 signalements et, dans une moindre mesure, l'affaire d'une publicité sexiste pour laquelle on dénombre 48 signalements.

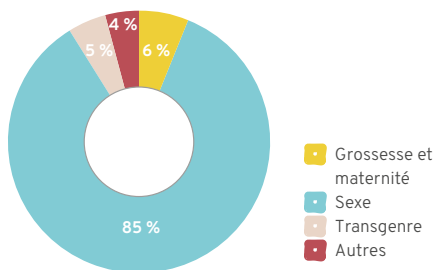
L'attention accordée par les médias et la sensibilisation accrue du public à cette problématique peuvent expliquer en partie cette hausse significative.

► Pour quelle(s) raison(s) ?



Graphique | 10

Répartition des signalements selon le thème de discrimination

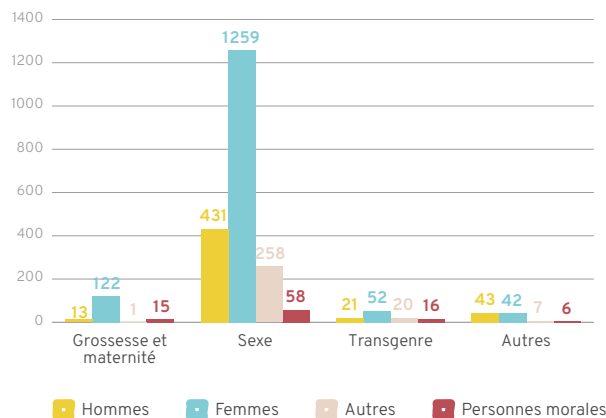


Le thème à propos duquel l'Institut a reçu le plus de signalements en 2019 est celui du « sexe ». Cela concerne 2006 signalements, soit 85 % des cas (voir le graphique 10). Ce n'est pas une surprise, étant donné que l'Institut a pour mission de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et de veiller au respect de la législation visant l'égalité de genre. Le deuxième thème le plus fréquent, avec 151 signalements (6 %), est le thème « grossesse et maternité ». Avec 109 signalements, le thème « transgenre » représente 5 % de tous les cas signalés. Le nombre de signalements concernant le thème « transgenre » a diminué par rapport à 2018 qui avait connu un nombre particulièrement élevé du fait de l'entrée en vigueur de la Loi Transgenre (voir plus loin). 4 % des signalements de 2019 ont été classés dans la catégorie résiduelle « autres ».



Graphique | 11

Répartition des signalements selon le thème de discrimination et l'identité de genre des notifiant-e-s



Dans la mesure où ce sont surtout des femmes qui prennent contact avec l'Institut, il est évident que c'est également le cas pour chaque thème (voir le graphique 11). Plus de la moitié des signalements introduits sur le thème « sexe » proviennent de femmes (63 %). Plus d'un cinquième des signalements relatifs au sexe ont été effectués en 2019 par des hommes (21 %) et 13 % par des personnes dont l'identité de genre n'était pas connue. Les personnes morales représentent 3 % de tous les signalements relatifs au thème « sexe ».

La grossesse étant un thème qui concerne principalement les femmes. Il n'est pas surprenant que les signalements relatifs au thème « grossesse et maternité » aient presque tous été effectués par des femmes (81 %). 10 % des signalements sur ce thème proviennent de personnes morales.

Dans le thème « transgenre », 48 % des signalements émanent de personnes ayant une identité de genre féminine et 19 % de personnes ayant une identité de genre masculine. 18 % des faits classés dans cette catégorie ont été signalés par des

personnes à l'identité de genre inconnue ou autre. 15 % des signalements portant sur le thème «transgenre» émanent de personnes morales.

➤ Dans quelle(s) situation(s)?



Tableau | 4

Répartition des signalements selon le domaine de discrimination et le type de signalement

	Demandes d'information	Plaintes	Communications	Total 2019
Emploi	150	122	60	332
Biens et services	55	46	50	151
Sécurité sociale	9	12	3	24
Santé publique	12	6	2	20
Aides sociales	0	0	1	1
Relations privées	16	21	8	45
Enseignement	17	8	3	28
Orientation et formation professionnelle	4	3	0	7
Culture et médias	6	6	65	77
Mention dans un document officiel/PV	5	7	1	13
Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	10	4	2	16
Fonctionnaires	1	1	1	3
Impôts et avantages fiscaux	0	1	1	2
Législation	55	4	2	61
Espace public	12	15	1561	1588
Autres	46	18	27	91

Le tableau 4 présente la répartition des signalements par domaine en 2019. Les domaines de discrimination sont déterminés en fonction des domaines de compétence prévus par la Loi Genre et des compétences des entités fédérées pour lesquelles l'Institut intervient en tant qu'organe indépendant de promotion de l'égalité.

Contrairement aux années précédentes, en 2019, c'est la catégorie «espace public» qui comprend le plus grand nombre de signalements du fait du nombre élevé de signalements reçus concernant des discours de haine sexistes dans l'espace public.

Les catégories «emploi» et «biens et services», qui sont habituellement celles comprenant le plus grand nombre de signalements, se maintiennent tout de même respectivement à la deuxième et troisième position.

Suit, en quatrième position, le domaine «culture et médias» dont le nombre de signalements remonte par rapport à 2018. 75 % de tous les signalements dans le domaine «culture et médias» concernent des messages publicitaires sexistes. La catégorie «législation» continue de diminuer par rapport à 2018 et 2017 occupant, cette année, la cinquième position.



Tableau | 5

Répartition des signalements selon le domaine de discrimination, de 2014 à 2019

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Emploi	133	164	193	340	365	332
Biens et services	68	63	121	140	197	151
Sécurité sociale	17	40	40	19	15	24
Santé publique				17	16	20
Aides sociales				3	2	1
Relations privées	12	12	12	32	31	45
Enseignement	16	14	17	36	27	28
Orientation et formation professionnelle	4	5	6	19	7	7
Culture et médias	18	54	29	68	57	77
Mention dans un document officiel/PV	24	25	4	5	26	13
Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	17	12	13	20	44	16
Fonctionnaires				9	7	3
Impôts et avantages fiscaux				5	6	2
Législation				120	104	61
Espace public					71	1588
Autres	125	156	155	41	89	91

Les signalements en matière de « sécurité sociale » et de « soins de santé » enregistrent une hausse par rapport à 2018. Les catégories « enseignement » et « orientation et formation professionnelle », elles, se maintiennent par rapport à 2018.

Les signalements relatifs à des « activités économiques, sociales, politiques et culturelles » rencontrent par contre une forte baisse par rapport à 2018, avec seulement 16 signalements (contre 44 en 2018). Cette baisse est en partie due à la bonne vingtaine de signalements reçus en 2018 concernant des propos tenus par un membre d'un parti politique concernant sa volonté d'interdire aux femmes de figurer en tant que tête de liste sur des listes électorales.

Une même diminution est constatée pour la catégorie « mention dans un document officiel/PV » dont le nombre de signalements

est divisé par deux par rapport à 2018. En 2018, le nombre élevé de signalements enregistrés pour cette catégorie était dû aux problèmes administratifs rencontrés par des personnes transgenres lorsqu'elles ont modifié leur enregistrement de sexe ou changé de prénom sur la base de la nouvelle Loi Transgenre.

Le nombre de signalements relatifs à des « relations privées » est resté assez stable en 2019. La majorité de ces signalements concernent des divorces et des droits de garde d'enfants. Les signalements relatifs à des insultes sexistes non proférées dans la sphère publique sont également classés dans cette rubrique. L'Institut n'est pas compétent pour traiter cette catégorie.



Tableau | 6

Répartition des signalements selon le domaine et le thème de discrimination

	Genre	Grossesse/ maternité	Trans- genre	Autres
Emploi	168	136	17	17
Biens et services	116	3	29	4
Sécurité sociale	15	5	4	2
Soins de santé	10	0	9	0
Soutien	0	0	1	1
Relations privées	17	0	13	16
Enseignement	19	2	7	1
Orientation et formation professionnelle	5	0	1	2
Culture et médias	73	0	3	3
Mention dans un document officiel/ PV	3	0	9	1
Activités écono- miques, sociales, culturelles et politiques	13	1	1	1
Fonctionnaires	1	0	2	0
Impôts et avantages fiscaux	1	0	1	0
Législation	41	4	12	7
Espace public	1570	1	12	4
Autres	35	2	13	44

En examinant les domaines par thème au tableau 6, on constate que la plupart des signalements sur le thème « sexe » sont classés dans les domaines « espace public » (75 %), « emploi » (8 %), « biens et services » (5 %), et « culture et médias » (3 %). Dans le thème « grossesse et maternité », les signalements se situent principalement, et presque exclusivement, dans le domaine « emploi » (88 %). Les signalements relatifs au thème « trans-genre », pour leur part, sont fort répartis entre les différents domaines, avec tout de même une prépondérance pour les domaines « biens et services (21 %) et « emploi » (13 %).

Il apparaît à nouveau, en 2019, que de très nombreuses personnes sont encore discriminées au travail ou dans le cadre de l'accès à l'emploi. En 2019, cette catégorie est la deuxième la plus représentée.

EMPLOI



Tableau | 7

Répartition des signalements dans le domaine « emploi » en 2017, 2018 et 2019

	2017	2018	2019
Accès à l'emploi	42 %	36 %	29 %
Conditions de travail et rémunération	35 %	37 %	33 %
Rupture des relations de travail	21 %	21 %	23 %
Action positive	3 %	4 %	4 %
Indépendant-e-s	2 %	4 %	3 %
Régimes complémentaires de sécurité sociale	1 %	2 %	1 %
Autres	0 %	3 %	5 %

Les signalements dans ce domaine portent principalement sur l'accès au travail (29 %), les conditions de travail et de rémunération (33 %) et la fin de la relation de travail (23 %). La catégorie « conditions de travail et rémunération » inclut également tous les signalements relatifs au bien-être au travail.

La répartition des sous-catégories dans le domaine « emploi » en 2019 est assez semblable à 2018 et 2017 (voir le tableau 7) sauf en ce qui concerne les deux catégories principales (« accès à l'emploi » et « conditions de travail et rémunération ») pour lesquelles on observe une diminution en termes de pourcentages.

Les signalements dans la catégorie « accès à l'emploi » concernent principalement le recrutement (56 %) et l'annonce ou l'offre d'un poste vacant (37 %).

Dans la catégorie «conditions de travail et rémunération», 82 % des signalements concernent une situation relative au thème «bien-être au travail». Plus de la moitié des signalements dans la catégorie «conditions de travail et rémunération» concerne spécifiquement les circonstances sur le lieu de travail. 18 % des signalements relatifs aux «conditions de travail et rémunération» ont trait à des problèmes dans le cadre de la demande et de la prise de systèmes de congés (congé de maternité, congé parental, congé de paternité).

Monsieur B. a introduit une demande de congé parental complet pour une durée de quatre mois, ainsi qu'une demande d'interruption de carrière «ordinaire» pour une durée d'un an auprès de son employeur.

Cette nouvelle est mal accueillie par son chef de service, qui fait part à la direction de son souhait de le voir licencié. Une procédure de licenciement est donc engagée contre lui.

Suite à l'intervention de l'Institut auprès du Comité de recours avant l'audition de Monsieur B., il a finalement été décidé de ne pas le licencier et ses demandes de congé ont été acceptées.

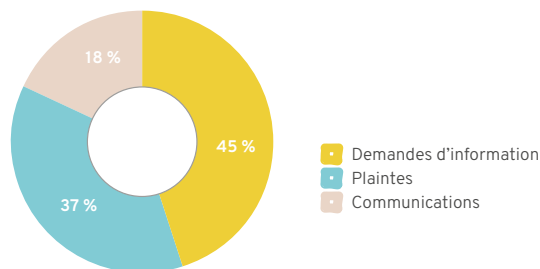
D'autres difficultés souvent signalées concernent la modification de la fonction ou des conditions de travail, souvent après un retour de congé de maternité ou de congé parental, et la détermination du salaire (6 %).

Dans la rubrique «fin de la relation de travail», 72 % des signalements concernent une décision de licenciement et 35 % le non-renouvellement d'un contrat de travail.



Graphique | 12

Répartition des signalements dans le domaine «emploi» selon le type de signalement

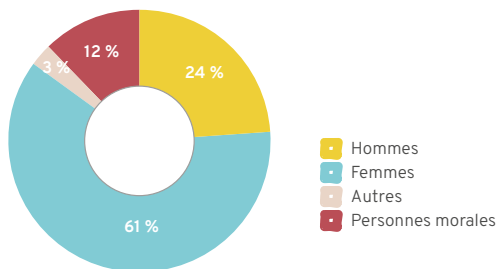


En 2019, près de la moitié (45 %) des signalements reçus par l'Institut concerne des demandes d'information juridique sur des discriminations au travail (voir le graphique 12). Il y a moins de plaintes (37 %) que de demandes d'information juridique dans le domaine «emploi». 18 % des signalements sont des communications.



Graphique | 13

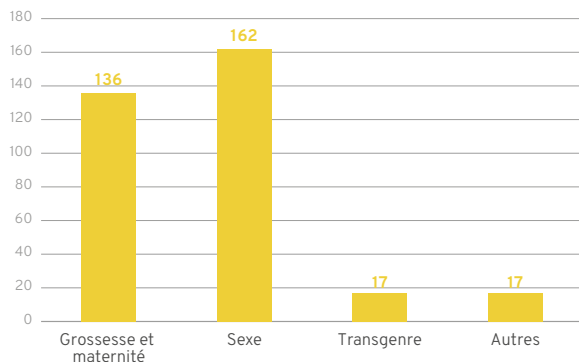
Répartition des signalements dans le domaine «emploi» selon l'identité de genre des notifiant-e-s





Graphique | 14

Répartition des signalements dans le domaine « emploi » selon le thème de discrimination



Plus de la moitié (61 %) des personnes ayant signalé des discriminations au travail en 2019 sont des femmes (voir le graphique 13). Ce chiffre n'est pas étonnant, dans la mesure où 41 % des signalements dans le domaine « emploi » portent sur le thème « grossesse et maternité ». Dans le domaine « emploi », 24 % des personnes ayant pris contact avec l'Institut ont une identité de genre masculine. Les signalements provenant d'hommes concernent principalement l'accès à l'emploi alors que les signalements venant de femmes portent plutôt sur les conditions de travail et la rupture des relations de travail. Seulement 3 % des signalements dans le domaine « emploi » ont été effectués par des personnes à l'identité de genre inconnue ou autre. 12 % de tous les signalements dans le domaine « emploi » proviennent de personnes morales.

BIENS ET SERVICES

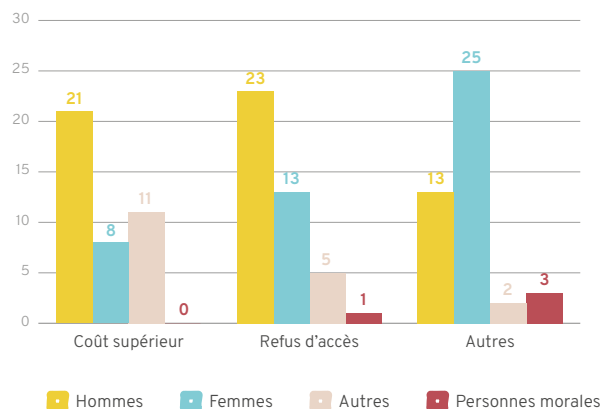
Parmi les signalements que l'Institut a reçus en 2019, les biens et services sont la troisième catégorie la plus représentée. 151 signalements concernent totalement ou en partie des discriminations fondées sur le sexe dans l'accès à des biens et des services ou l'offre de biens et de services.

En 2019, pour le domaine « biens et services », l'Institut a reçu plus de demandes d'information juridique (36 %) que de communications (33 %) et de plaintes (30 %). Le nombre total de signalements dans le domaine « biens et services » a diminué de 23 % en 2019 par rapport à 2018 mais reste en hausse par rapport à 2017. Cela s'explique par le nombre particulièrement important de signalements reçus en 2018 portant sur le secteur « banques et assurances » et le secteur « transport et circulation ».



Graphique | 15

Répartition des signalements dans le domaine « biens et services » selon l'identité de genre des notifiant-e-s pour l'accès aux biens et services



En ce qui concerne les formes de discriminations dont sont victimes les personnes qui notifient dans le domaine des biens et services, environ un quart (26 %) des signalements concernent une majoration de prix, 28 % concernent un refus d'accès et 28 % concernent une autre forme de discrimination (voir le graphique 15).

La catégorie « autres » est une nouveauté de 2019 car il a été constaté que les discriminations relatives aux biens et services

ne se cantonnaient pas à un coût supérieur ou à un refus d'accès mais pouvaient prendre de nombreuses formes différentes. Dans cette catégorie, on retrouve principalement des personnes ayant été traitées différemment en raison de leur genre au niveau de la relation entre un-e prestataire et ses client-e-s.

On remarque qu'en ce qui concerne les coûts supérieurs et le refus d'accès à un bien ou à un service, les personnes qui notifient sont le plus souvent des hommes. Alors qu'en ce qui concerne la catégorie « autres », les personnes qui notifient sont le plus souvent des femmes (57 %) et souvent des femmes transgenres (44 %).

Dans cette catégorie, on peut retrouver, par exemple, le cas d'une femme transgenre qui souhaitait vendre sa maison. Le notaire ayant rédigé l'acte d'achat refusait de changer le nom auparavant masculin de cette personne en son nom féminin.

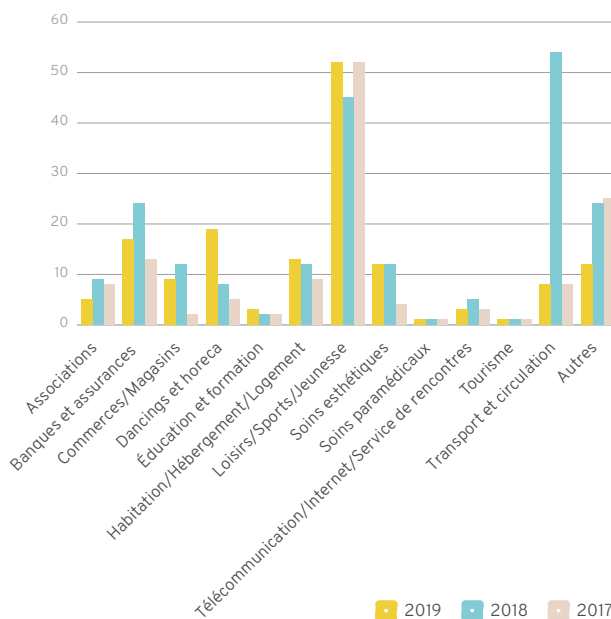
Dans la catégorie « autres », on retrouve par exemple des dossiers de personnes transgenres mentionnant avoir été interpellées de manière incorrecte par différents services. On note par exemple qu'un homme transgenre a été appelé « Madame » par erreur au guichet d'une administration communale ou qu'une femme transgenre a reçu un courrier de son huissier de justice dont la formule d'appel indiquait « Cher Monsieur ».

Néanmoins, cette catégorie comprend également des dossiers relatifs à des individus cisgenres, comme ce signalement concernant un salon de coiffure anversois prévoyant des entrées séparées pour les hommes et les femmes.



Graphique | 16

Répartition des signalements dans le domaine « biens et services » selon le secteur en 2017, 2018 et 2019



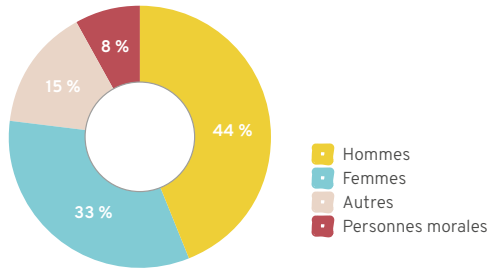
La catégorie pour laquelle il y a eu le plus de signalements en 2019 est celle des « loisirs/sports/jeunesse » qui représente 34 % de tous les signalements concernant les « biens et services ». C'était également la première catégorie en 2017 et la deuxième catégorie en 2018.

La deuxième catégorie en 2019 est « dancings et horeca » avec 13 % des signalements relatifs à des biens ou des services. Il s'agit souvent d'une différence de prix entre hommes et femmes concernant l'entrée dans les établissements ou l'accès aux toilettes. La troisième catégorie en 2019 est « banques et assurances » avec 11 % de signalements.



Graphique | 17

Répartition des signalements dans le domaine « biens et services » selon l'identité de genre des notifiant-e-s



En 2016, les femmes avaient été plus nombreuses que les hommes à effectuer des signalements concernant l'offre de biens et services. La situation était plus équilibrée en 2017. En 2018, en revanche, les hommes ont été plus nombreux (43 %) que les femmes (39 %) à prendre contact avec l'Institut pour le domaine « biens et services ». En 2019, la tendance se poursuit, avec 44 % de signalements pour les hommes et 33 % de signalements pour les femmes dans le domaine « biens et services ».

Un peu moins d'un signalement sur dix provient de personnes morales (8 %) (voir le graphique 17). Il s'agit principalement de demandes d'information juridique. Dans 15 % des cas classés dans le domaine « biens et services », l'Institut a été contacté par des personnes ayant une identité de genre inconnue ou autre. Il s'agit principalement de communications pour lesquelles les personnes souhaitent, parfois, rester anonymes.

ESPACE PUBLIC

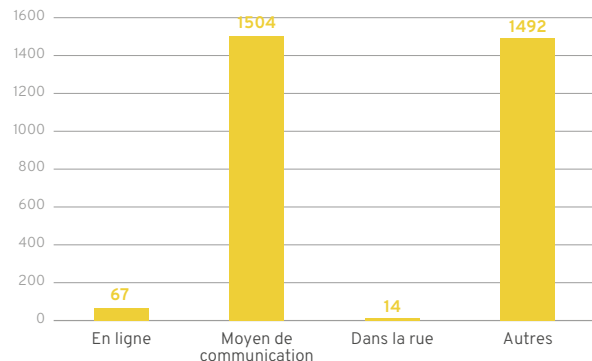
Cette année, le domaine « espace public » est la catégorie la plus représentée avec 68 % des signalements. Cela est dû à l'affaire « Jeff Hoeyberghs ». Sans les signalements concernant ce dernier, le domaine « espace public » serait la troisième catégorie la plus représentée avec 99 signalements (contre 71 en 2018).

Affaire « Jeff Hoeyberghs »: le docteur Jeff Hoeyberghs est un chirurgien plasticien flamand. Le 4 décembre 2019, invité par le KVHV, un cercle étudiant, il a donné une conférence à l'Université de Gand. Durant son intervention, il a tenu des propos sexistes et dégradants envers les femmes tels que « Les femmes veulent les privilèges de l'argent des hommes et leur protection mais elles refusent d'ouvrir leurs jambes », « Les femmes sont si paresseuses, nous leur avons donné des machines à laver, des lave-vaisselles, des femmes de ménage, tout. Jusqu'à ce qu'elles deviennent obsolètes bien sûr », « Chercher de l'aide auprès d'une salope. Tu sais comment on appelle ça ? Un pédé ! » ou encore « Les enfants de mères célibataires sont la crasse de la société ». Cette intervention a été filmée et s'est retrouvée sur internet. De nombreuses personnes ont vu cette vidéo et se sont senties profondément choquées par les propos tenus par le docteur. Suite à cela, l'Institut a reçu 1488 signalements.



Graphique | 18

Répartition des signalements dans le domaine « espace public »



La catégorie « autres » a été ajoutée à l'occasion de l'affaire « Jeff Hoeyberghs » pour laquelle aucune des trois sous-catégories ne correspondait étant donné que cette personne a tenu ses propos litigieux lors d'une conférence à l'Université de Gand. Cette nouvelle catégorie a ensuite pu servir pour d'autres cas ne rentrant pas non plus dans une des trois autres catégories.

Les catégories « autres » et « moyen de communication » ont connu un nombre de signalements particulièrement élevé dus à l'affaire « Jeff Hoeyberghs ». La catégorie « moyen de communication » a également été sélectionnée car le docteur s'est aussi exprimé, par la suite, dans les médias. Ces deux catégories concernent donc, pour tous les signalements de 2019, respectivement 1492 et 1504 signalements.

La catégorie « en ligne » concerne 67 signalements dont notamment ceux relatifs à l'affaire « Bicky Burger ».

Affaire « Bicky Burger »: le 8 octobre 2019, la marque Bicky Burger a posté sur Facebook une publicité où l'on voit, dans un style pop art, un homme frapper sa femme car elle lui a rapporté un faux Bicky. Cette publicité a suscité l'indignation du public. L'Institut a reçu 47 signalements et a maintenant entamé une procédure de médiation avec Bicky Burger.

La dernière catégorie « dans la rue » donne un aperçu du nombre de signalements reçus par l'Institut à propos du harcèlement en rue. En 2019, 14 des signalements classés dans le domaine « espace public » concernent des cas de harcèlement en rue. Bien entendu, ce nombre n'est pas représentatif de la mesure dans laquelle des citoyen-ne-s sont victimes de harcèlement en rue. En effet, seul un très petit nombre de victimes prend contact avec l'Institut.

Notons tout de même que, pour toutes ces sous-catégories, y compris « dans la rue », le nombre de signalements est en nette augmentation; ce qui peut laisser penser que de plus en plus

de personnes sont sensibilisées à la nécessité de lutter contre les discours, images et comportements sexistes dans l'espace public. Cela peut également laisser supposer que l'Institut a gagné en visibilité.



Tableau | 8

Répartition des signalements dans le domaine « espace public » selon le type de signalement en 2018 et 2019

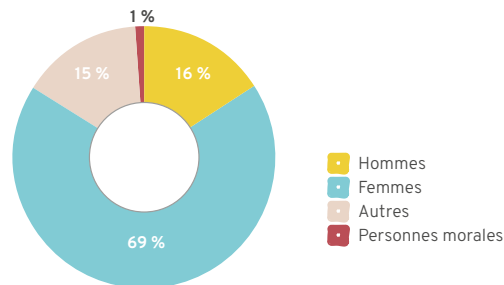
	2018	2019
Demandes d'information	7	12
Plaintes	13	15
Communications	51	1561

Dans le domaine « espace public », l'Institut a principalement reçu des communications (98 %).



Graphique | 19

Répartition des signalements dans le domaine « espace public » selon l'identité de genre des notifiant-e-s



La plupart des signalements dans le domaine « espace public » proviennent de femmes (69 %). 16 % des signalements à l'Institut ont été émis par des hommes et 15 % des signalements proviennent de personnes à l'identité de genre inconnue ou autre. Une toute petite partie (0,5 %) provient de personnes morales (voir le graphique 19).

1.3. L'ANNÉE 2019 À LA LOUPE

Sexisme

En 2019, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe a adopté une nouvelle Recommandation sur la prévention et la lutte contre le sexisme. Ce texte contient la toute première définition du sexisme admise à l'échelle internationale. Il propose aussi un ensemble de mesures concrètes pour lutter contre le sexisme, qui est répandu et systématique dans tous les secteurs de la société.

L'Institut remarque que dans le secteur des médias et de la publicité, les discours et images sexistes et discriminatoires sont toujours présents. Des propos et des visuels choquants parfois, qui viennent déformer les progrès accomplis en matière de lutte contre le sexisme dans la société et au sein-même du secteur médiatique et publicitaire.

Manifestation de sexisme ordinaire, les blagues sexistes sont encore fréquentes. Elles véhiculent une image négative des femmes et des hommes, et par la banalisation du sexisme, elles alimentent les discriminations et les violences de genre.

Dans le cadre de son protocole avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), l'Institut a rendu un avis sur une blague d'un humoriste français, tournant en ridicule le viol. Cet avis a été transmis au CSA français compétent pour le dossier, qui a adressé à l'émetteur un courrier de sensibilisation. L'Institut a aussi été saisi d'une demande d'avis sur un sketch humoristique télévisé, mettant en scène un couple qui rentre d'une fête de mariage. Ce sketch véhicule des stéréotypes de genre, notamment sur la conduite automobile des femmes, l'absence d'humour des femmes qui ne comprennent pas que si un copain leur pince les seins en disant « pouët pouët camion », c'est pour être drôle...

Dans le secteur de la publicité, une société de restauration rapide a utilisé une image mettant en scène la violence physique envers les femmes pour promouvoir la vente de ses produits. Cette publicité sexiste a entraîné une augmentation des dossiers dans le domaine « culture et médias » avec 61 dossiers dont 52

concernent cette publicité. Face aux réactions indignées reçues, la société en question a minimisé la gravité des faits en déclarant que vendre de faux produits « ne se faisait pas non plus » (sic).

Dans le contexte sociétal actuel, où la question des violences de genre reçoit une attention accrue du public, l'humour sexiste et dénigrant est plus souvent dénoncé, mais reste difficile à appréhender juridiquement.

La Loi Sexisme ne vise pas l'ensemble des comportements ou propos sexistes. Le législateur voulait une loi équilibrée et non liberticide. Par conséquent, la Loi Sexisme ne vise que les comportements ou propos sexistes les plus graves, qui revêtent une certaine publicité et qui s'adressent à une personne identifiée.

Mais comment comprendre que le sexisme quotidien qui s'exprime publiquement au travers du mépris envers tout un groupe, et qui est à l'origine des discriminations ou des violences de genre envers des individus, soit toléré ? Et surtout qu'il échappe à la sanction pénale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à l'incitation à la haine ? En 2019, l'Institut a comptabilisé 2025 dossiers dans le domaine « Loi Genre » et 1625 dossiers dans « Loi Sexisme ». Ces dossiers concernent les propos sexistes et haineux prononcés par un chirurgien plasticien lors d'une conférence d'une association étudiante. Le nombre très élevé de dossiers et la rapidité avec laquelle ils ont été transmis à l'Institut montre que ce type de propos n'est plus acceptable.

L'Institut constate dans les signalements qui lui parviennent une critique des citoyen-ne-s qui trouvent choquant le fossé entre la norme et la pratique : le sexisme qui vise un groupe et crée un climat hostile et inégalitaire dans la société, et les comportements sexistes régulièrement rencontrés dans la sphère privée échappent à la sanction de la norme qui ne vise que le sexisme grave subi par une personne précise et en public.

Dans la recherche d'équilibre, le législateur en 2014 a considéré le droit à la liberté d'expression, important en démocratie. Il nous semble utile de rappeler que l'équilibre est important aussi dans l'exercice de cette liberté d'expression. Dans sa recommandation

de 2019, le Conseil de l'Europe rappelle notamment que le sexisme peut empêcher les femmes « d'exprimer leur avis et donc les chasser des espaces en ligne, ce qui revient à porter atteinte à leur droit à la liberté d'expression et d'opinion dans une société démocratique, à limiter leurs opportunités professionnelles et à renforcer le déficit démocratique lié au genre ». Cette affirmation vaut également pour les personnes transgenres.

Toujours dans le cadre de la collaboration avec le CSA, l'Institut s'est prononcé sur les propos tenus par l'animateur d'une émission radio au sujet de personnes transgenres qualifiées de « tissu de perversion » (sic). L'animateur a tenu des propos tels que « si tu veux être une fille, tu peux l'être quand tu veux », il parle de « femme qui se déguise en homme » ou « d'homme qui se déguise en femme ». Aucun-e invité-e ne participe à l'émission pour y exprimer un autre point de vue.

Si la liberté d'expression s'entend aussi à l'expression d'opinions qui choquent ou qui dérangent comme le dit la Cour de Strasbourg dans son arrêt Handyside, l'Institut trouve important que les débats en télé ou en radio soient contradictoires. Ceci pour ne pas entraver la sensibilisation à l'égalité des genres dans la société et éviter de renforcer les préjugés dont sont victimes les femmes et les hommes ou les personnes transgenres.

La lutte contre le sexisme ne peut se résumer à une réponse de nature légale et judiciaire. Ce travail passe également par des changements comportementaux en tenant compte de la portée des paroles, des agissements et des représentations sexistes. À côté de la loi, des instruments d'information et de sensibilisation sont nécessaires et doivent être renforcés.

L'Institut, en qualité d'organisme de promotion de l'égalité, continue à diffuser la brochure d'information sur la Loi Sexisme. Il développe des formations, participe au réseau Equinet pour y échanger sur de bonnes pratiques en matière de lutte contre le sexisme. L'Institut s'appuie aussi sur des données statistiques pour développer une recherche sur le sexisme, qui aboutira à une série de recommandations, notamment juridiques.

La Loi Sexisme constitue un symbole fort dans la société. Il convient donc de réfléchir aux conditions auxquelles elle peut pleinement jouer son rôle afin de réconcilier les contradictions existantes quant à la tolérance ou non du sexisme en fonction du lieu de son expression, de son auteur-e ou de son destinataire.

En 2018, l'Institut avait été saisi par une chroniqueuse car un représentant politique avait refusé de lui serrer la main et de la regarder dans les yeux lors d'une émission de télévision.

Le 24 avril 2019, le tribunal de première instance francophone de Bruxelles a condamné le prévenu pour comportement sexiste à six mois de prison avec sursis pour s'être rendu coupable de discrimination à l'égard d'une femme. Il a en outre été condamné à payer, à titre de dommages-intérêts, la somme de 5000 euros à la partie civile et la somme de 650 euros à l'Institut.

Le tribunal a estimé que « les faits (...) sont d'une gravité certaine, en ce qu'ils sont attentatoires au respect dû à autrui, dénotent un mépris du respect dû à la loi et des règles essentielles de la vie en société ».

Pour l'Institut, l'égalité des femmes et des hommes est essentielle à une société démocratique; elle garantit les droits et libertés fondamentales à chacune et chacun. Aucune conviction philosophique ou religieuse ne peut justifier des propos et attitudes sexistes et/ou discriminantes. Le prévenu a fait appel du jugement.

Une femme politique s'est fait traiter de « pute de parti » par un autre candidat aux élections. Elle a déposé plainte à la police et s'est constituée partie civile. L'Institut a fait une déclaration de personne lésée pour être informé du suivi du dossier.

L'Institut a reçu un signalement concernant le manuel d'utilisation d'un ustensile de cuisine qui était adressé à la « femme au foyer ». Cette mention n'entre pas dans le champ d'application de la Loi Sexisme car elle ne vise pas une personne identifiée. L'Institut a néanmoins adressé un courrier de sensibilisation à l'entreprise.

LANCEMENT D'UNE ENQUÊTE SUR LE SEXISME

L'une des plus grandes missions de l'Institut reste sans conteste la lutte contre le sexisme. La Belgique est l'un des rares pays dotés d'une législation contre le sexisme. Cela n'empêche pas ce phénomène de rester bien présent dans le paysage belge. Dans le courant de l'année 2019, l'Institut a mis en place son questionnaire relatif au sexisme afin de mieux lutter contre ce phénomène. Ce questionnaire a pris la forme d'une étude modulaire en ligne en collaboration avec le bureau d'études de marché M.A.S, *Market Analysis & Synthesis*. L'Institut a introduit une demande d'échantillonnage auprès du Registre national.

Personnes transgenres

L'ENREGISTREMENT DES SIGNALEMENTS ET CHIFFRES SPÉCIFIQUES

En 2019, l'Institut a reçu 109 signalements sur le thème « transgenre ». Ce chiffre est en hausse par rapport aux signalements enregistrés en 2017 (+ 33 %) et en baisse par rapport à 2018 (- 19 %). L'Institut a, dans le thème « transgenre », principalement reçu des demandes d'information juridique (45 %) et des plaintes (40 %).

Cette baisse de chiffres par rapport à l'an passé s'explique par le pic de signalements occasionné par l'entrée en vigueur de la Loi Transgenre le 1^{er} janvier 2018. Cette dernière était alors à ses balbutiements et a connu quelques difficultés durant le premier semestre de cette année.

Ces problèmes se traduisaient particulièrement dans les domaines « législation » (31 %) et « mentions dans un document officiel/PV » (17 %). En 2019, le domaine « législation » ne représente plus que 11 % des signalements, tandis que les « mentions dans un document officiel/PV » représentent 8 %. Les efforts mis en œuvre par l'Institut pour identifier l'origine du problème et contacter les services compétents pour y remédier ont donc porté leurs fruits.

Les autres domaines principalement concernés par les signalements sur le thème « transgenre » sont les domaines « biens et services » (27 %) et « emploi » (16 %).

Parmi les signalements dans le domaine « biens et services », des problèmes se posent tant au niveau de la rubrique « banques et assurances » (24 %) que celle des « loisirs/sports/jeunesse » (24 %). Les signalements « banques et assurances » ont toutefois baissé par rapport à 2018, sans doute en raison de la diminution des difficultés administratives liées aux débuts de la Loi Transgenre.

Pour le domaine de l'emploi, la majorité des signalements concernent les conditions de travail et la rémunération (59 %), plus particulièrement la rubrique « bien-être au travail ».

Dans le cadre d'une assurance hospitalisation, une compagnie d'assurance refusait de prendre en charge les frais d'opération liés à un changement de sexe. L'assurance estimait que le risque préexistait à la conclusion du contrat alors que le diagnostic de la dysphorie de genre a été posé huit ans après la conclusion du contrat d'assurance. Après l'intervention de l'Institut, la compagnie a accepté de prendre en charge les frais d'hospitalisation.

Enfin, les signalements relatifs à la discrimination indirecte ont plus que doublé en 2019 par rapport à 2018, ce qui laisse supposer que cette notion est mieux connue du public. Ceux-ci concernent principalement le domaine du sport et de

l'enseignement, et plus particulièrement des demandes d'information sur une pratique, le libellé d'une législation, d'un règlement d'ordre intérieur et de leurs conséquences potentiellement discriminatoires à l'égard des personnes transgenres.

Arrêt de la Cour constitutionnelle annulant certaines dispositions de la loi relative à la modification du prénom et de l'enregistrement de sexe

Le 19 juin 2019, la Cour constitutionnelle a rendu un arrêt⁹ annulant certaines dispositions de la loi du 25 juin 2017 réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets.¹⁰

D'une part, la Cour a déclaré qu'il n'était pas raisonnablement justifié que les personnes dont l'identité de genre est fluide soient tenues d'accepter le caractère en principe irrévocable de l'enregistrement de sexe.

D'autre part, elle a dénoncé une lacune dans la loi, qui n'a rien prévu pour les personnes non-binaires, c'est-à-dire celles qui ne s'identifient ni aux hommes, ni aux femmes, mais pour qui le genre est un continuum. Elle a estimé qu'il n'est pas justifié que ces dernières soient tenues d'accepter dans leur acte de naissance un enregistrement qui ne correspond pas à leur identité de genre (en l'occurrence, l'enregistrement « M » ou « F »).

Ainsi, la Cour renvoie la balle au législateur pour combler cette lacune. Toutefois, elle suggère dans son arrêt plusieurs pistes, à savoir la création d'une ou plusieurs catégories supplémentaires d'enregistrement de sexe ou encore la suppression de l'enregistrement de sexe comme élément de l'état civil d'une personne.

Travail de réflexion avec l'Equality Law Clinic et les acteurs du terrain

L'Institut a chargé l'*Equality Law Clinic* (ci-après « ELC ») d'entamer un travail de réflexion sur les manières possibles de combler cette lacune législative.

Rattachée au Centre Perelman de Philosophie du Droit et au Centre de droit européen de l'Université libre de Bruxelles, l'ELC dispose d'une grande expertise sur les droits des personnes transgenres et intersexes.

L'objectif de cette étude était de fournir une analyse académique des pistes de solutions envisageables, avec leurs avantages et inconvénients, notamment au travers d'un examen de la situation dans d'autres pays pertinents en la matière, ainsi que le potentiel d'adaptabilité de leur législation à la Belgique.

Afin d'alimenter cette recherche en amont, l'Institut a souhaité inclure les différents représentants du monde associatif impliqués dans la défense des droits des personnes transgenres et intersexes, ainsi que Pieter Cannoot, doctorant à l'Université de Gand. Deux réunions d'échange se sont donc tenues avec ces derniers, l'Institut et l'ELC, avant la remise du rapport.

9 C.C., 19 juin 2019, n°99/2019.

10 MB, 10 juillet 2017.

BROCHURE LOI TRANSGENRE

En 2019, l'Institut a une nouvelle fois modifié sa brochure consacrée à la procédure de la nouvelle Loi Transgenre. En effet, la modernisation du fonctionnement de l'état civil a occasionné quelques modifications d'ordre pratique dans la procédure d'adaptation d'enregistrement du sexe.

Une personne transgenre s'est rendue à l'État civil de sa commune pour modifier son prénom et son enregistrement de sexe.

À cette occasion, on lui apprend qu'elle doit fournir une lettre de motivation. En outre, le ticket d'attente prévoit la mention désuète «loi sur la transsexualité» pour ce type de demande.

Après l'intervention de l'Institut, l'officier d'état civil a reconnu qu'une lettre de motivation outrepassait les conditions légales et porte atteinte à la vie privée des personnes concernées. Il s'est donc engagé à faire les adaptations nécessaires et à mentionner la législation actuelle sur les tickets d'attente. Il a en outre proposé à la personne concernée d'être reçue en aparté, afin que sa demande de modification d'enregistrement de sexe et de prénom soit traitée en toute confidentialité.

BROCHURE PERSONNES INTERSEXES

En 2019, l'Institut a suivi l'élaboration d'une brochure à l'intention de parents d'enfants intersexes. Les parents ont indiqué qu'à la naissance d'un enfant présentant une variation des caractéristiques sexuelles, ils n'ont pas suffisamment accès à des informations générales sur la condition intersexe et ses conséquences pour leur enfant. Cela conduit souvent à des interventions médicales non nécessaires chez l'enfant. Cette brochure tentera d'apporter une première réponse à cette situation et sera publiée en 2020.

➤ Évaluation Loi Genre

L'évaluation de la Loi Genre (ainsi que des autres lois fédérales anti-discrimination) est prévue à l'article 52 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

L'évaluation de la Loi Genre doit porter sur l'application effective de la loi et présenter également un premier examen global des dispositions mises en place en 2007. L'Institut a rédigé un rapport d'évaluation de la Loi Genre en 2017 et l'a communiqué à la Commission d'évaluation des législations fédérales de lutte contre les discriminations.

Parmi les aspects abordés dans son rapport, l'Institut s'est penché sur les critères protégés par la loi et a proposé l'ajout de certains critères pour en améliorer la portée. Les recommandations de l'Institut ont trouvé un écho dans le rapport intermédiaire de la Commission d'évaluation, qui invite le législateur à réfléchir à l'opportunité d'ajouter de nouveaux motifs à la liste des motifs protégés, notamment :

- Le motif de la « paternité » : cette suggestion vise à mieux rencontrer les difficultés auxquelles peuvent être confrontés les hommes, dans le cadre des relations de travail, lorsqu'ils souhaitent bénéficier d'un congé de paternité.
- Le motif des responsabilités familiales, suite à l'entrée en vigueur de la Convention de l'O.I.T. n° 156 concernant l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales du 23 juin 1981.
- Un critère lié aux traitements de procréation médicalement assistée pour accroître la protection des femmes qui suivent de tels traitements : dans son rapport d'évaluation de la Loi Genre, l'Institut a mentionné une affaire dans laquelle l'employeur a invoqué des raisons liées à l'impossibilité d'organiser le travail pour licencier une travailleuse absente suite à plusieurs grossesses successives, et notamment un traitement de fécondation in vitro.

En novembre 2019, l'Institut a été invité à rendre un avis sur des amendements relatifs aux propositions de lois du 15 octobre 2019 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de permettre une protection de la paternité, de la comaternité et des responsabilités familiales. À cette occasion, l'Institut a réitéré ses recommandations contenues dans le rapport d'évaluation de la Loi Genre de 2017.

Le 17 décembre 2019, la Commission « Santé et égalité des chances » de la Chambre des Représentants de Belgique adopté une proposition de loi élargissant les critères de discrimination prévus dans la Loi Genre.

Toujours en suivi du processus d'évaluation des législations fédérales antidiscriminations, un séminaire a eu lieu le 13 septembre 2019 concernant les solutions extrajudiciaires dans la lutte contre les discriminations. L'Institut a pu y présenter les résultats de son travail d'aide aux victimes de discrimination et exposer les avantages et les inconvénients d'actions judiciaires et de solutions non-judiciaires, les critères à définir et à mobiliser pour emprunter l'une ou l'autre voie afin d'obtenir réparation, identifier les facteurs freinant ou facilitant une transaction amiable et identifier les situations dans lesquelles la voie extra-judiciaire n'est pas envisagée ou même envisageable.

► Santé publique

REMBOURSEMENT DES MÉDICAMENTS AUX MEMBRES D'UN SEXE

L'Institut a reçu de nombreux signalements d'hommes souffrant d'ostéoporose ou du cancer du sein et qui se voient refuser le remboursement de certains médicaments traitant leur maladie, alors que le remboursement de ces mêmes médicaments est autorisé pour les femmes.

En ce qui concerne le traitement de l'ostéoporose, il ressort des conditions de remboursement de certains médicaments que la population cible qui peut en bénéficier est représentée par les femmes ayant une ostéoporose post-ménopausique et remplissant d'autres conditions.

Il s'ensuit que l'un des critères de remboursement de ces médicaments est le sexe, ou à tout le moins la ménopause. Les hommes sont donc disproportionnellement défavorisés par cette condition, qui est d'autant moins justifiable si la valeur thérapeutique du médicament est démontrée chez l'homme.

La jurisprudence en la matière est pourtant assez divergente. Certaines décisions ne voient pas dans le critère de la ménopause une discrimination, puisqu'il exclut tant les hommes que les femmes non-ménopausées. Jusqu'à présent, l'incidence de la législation relative à l'égalité homme-femme dans les régimes légaux de sécurité sociale n'a pas été soulevée devant les cours et tribunaux. Sous cet angle, selon l'Institut, le critère de remboursement sexué est contraire au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes¹¹.

Pour ce qui est du traitement du cancer du sein, là encore, le remboursement de certains médicaments est subordonné à la condition de l'état ménopausique.

C'était le cas de Monsieur B. qui, sur base de la nomenclature de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI), n'obtenait pas le remboursement de ses médicaments. S'estimant victime de discrimination, il a sollicité l'intervention de l'Institut, qui l'a soutenu dans son parcours judiciaire. Le 4 février 2019, le tribunal de travail de Liège a jugé que la condition de ménopause au remboursement du médicament litigieux constituait une discrimination directe, étant donné que ce critère excluait les hommes. D'autant plus que l'efficacité du traitement sur ces derniers était reconnue par une étude scientifique de l'*European organisation for research and treatment of cancer*. La mutuelle a donc été condamnée à prendre en charge le remboursement des médicaments de Monsieur B. et l'Institut a obtenu un euro symbolique au titre de dédommagement.

Troisième exemple: le Sustanon. Les conditions de remboursement de cette solution de testostérone injectable ont récemment été restreintes afin d'éviter son abus dans le monde du sport.

11 Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale et loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Désormais, son remboursement se limitait à certains cas de pathologies « masculines » typiques. Ces nouvelles dispositions ne tenaient toutefois pas compte du fait que cette solution est également employée dans le cadre de soins destinés à la population transgenre. Résultat : le remboursement du Sustanon n'était pas autorisé aux individus effectuant la transition de « femme » à « homme » étant donné qu'ils n'étaient pas (encore) des hommes d'un point de vue médical. Et pourtant, ce n'était pas du tout l'objectif visé. Grâce à l'intervention de l'Institut, les mutualités ont décidé tout de même d'indemniser le Sustanon et l'INAMI s'est lancé dans la refonte des conditions de remboursement.

L'Institut a également reçu différents signalements relatifs aux vaccins. Plusieurs parents ont fait part de leur inquiétude concernant le refus de rembourser des vaccins permettant de prévenir le papillomavirus humain (HPV) administrés à des garçons. L'Institut a dès lors transmis une recommandation écrite à l'INAMI afin de plaider pour le remboursement des vaccins administrés aux jeunes filles comme aux jeunes hommes dans le cadre de conditions de remboursement égales. Ce faisant, l'Institut s'inscrit dans la politique appliquée à l'échelle internationale en matière de vaccinations des garçons contre le HPV.

➤ Emploi

GROSSESSE ET MATERNITÉ

L'Institut traite encore et toujours un nombre considérable de signalements de cas de discrimination liée à la grossesse sur le lieu du travail. Plus de 40 % des signalements de discrimination dans le cadre professionnel sont liés à la grossesse, à l'accouchement ou à la maternité. 30 % de ces signalements concernent les conditions de travail, principalement les mesures relatives au bien-être au travail, et 46 % d'entre eux font état d'interruption des relations de travail soit par le biais d'un licenciement ou d'une résiliation, soit par la non-prolongation du contrat de travail.

Grossesse – non-prolongation

L'employeur d'une travailleuse lui avait promis de faire suivre son contrat de travail à durée déterminée d'un contrat de travail à durée indéterminée. Une fois enceinte, cette travailleuse a cependant appris que son employeur ne lui proposerait aucun contrat de travail à durée indéterminée et que son contrat à durée déterminée ne serait pas prolongé. Étant donné que cette travailleuse présumait d'emblée que sa grossesse compromettrait ses chances d'obtenir un contrat à durée indéterminée, elle a enregistré l'entretien réalisé avec son employeur.

Sur la base de cet enregistrement audio, l'Institut a contacté le Contrôle des lois sociales, qui a alors mené l'enquête. L'inspecteur du travail a informé l'employeur du caractère discriminatoire de la politique du personnel de son entreprise et l'a invité à contacter l'Institut afin d'adapter leurs différentes dispositions. L'inspection a veillé à ce que les six mois de salaire brut dus soient effectivement versés à la travailleuse à titre d'indemnité en collaboration avec l'Institut.

Une travailleuse enceinte est licenciée le jour où elle revient d'une incapacité de travail liée à sa grossesse. Le C4 mentionne comme motif au licenciement « ne convient plus à la fonction à exercer », alors qu'elle n'avait fait l'objet d'aucun avertissement préalable.

Finalement, grâce à l'intervention de l'Institut, les parties sont parvenues à un accord extrajudiciaire. L'employeur a versé à la travailleuse une indemnité équivalente à six mois de rémunération au titre de la protection de la maternité, ainsi qu'une indemnité pour licenciement déraisonnable.

L'interdiction de discriminer sur la base de la maternité recouvre aussi des situations comme l'allaitement ou un traitement de fécondation in vitro.

Après son congé de maternité, Madame A. est en incapacité de travail justifiée par certificat médical, à cause d'une dépression post-partum. En outre, elle avait demandé à bénéficier de pauses d'allaitement. Le 2 octobre 2017, Madame A. revient au travail et est immédiatement licenciée. Le C4 mentionne le motif suivant: «travailleur ne correspond pas au profil selon la fonction demandée». Après l'intervention de l'Institut, les parties ont décidé de conclure une transaction amiable. L'employeur s'est engagé à payer une indemnité, à aménager un local d'allaitement et à former son personnel à la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe et la maternité.

Madame M. travaillait depuis quelques années pour son employeur et a même obtenu une promotion. En 2018, Madame M. a été licenciée alors qu'elle suivait une procédure FIV. Après l'intervention de l'Institut et du syndicat de la

travailleuse, les parties ont décidé de conclure une transaction amiable. L'employeur s'est engagé à payer une indemnité correspondant à près de six mois de rémunération brute.

Madame M. a été licenciée par son employeur qui invoquait une collaboration difficile parce que la travailleuse a été successivement absente à cause d'une incapacité de travail liée à une fausse couche, de ses congés légaux, d'un congé de maternité et d'un congé d'allaitement. De retour au travail, elle a en outre utilisé son droit aux pauses d'allaitement. Les périodes de protection liées au congé de maternité et à l'allaitement étaient terminées. Cependant, dans un arrêt du 10 septembre 2019, la Cour du travail de Bruxelles a estimé qu'il s'agissait d'un licenciement discriminatoire selon la Loi Genre et a condamné l'employeur à verser six mois de rémunération brute.

PROTECTION INSUFFISANTE – ÉVOLUTIONS DE LA JURISPRUDENCE

Retour dans la même fonction ou un emploi équivalent après le congé de maternité

Outre les signalements relatifs à une protection insuffisante des femmes enceintes et l'interruption de leur contrat de travail, l'Institut est toujours plus sollicité par des femmes non autorisées à réintégrer leur fonction ou un emploi similaire à l'issue de leur congé de maternité.

Or, le droit de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à l'issue du congé de maternité est prévu dans la directive européenne 2006/54 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail¹². La disposition relative à ce droit n'a toutefois pas été transposée en droit belge. L'Institut a déjà abordé ce phénomène dans son rapport d'évaluation de la Loi Genre et encourage le législateur à transposer explicitement cette directive dans le droit national¹³.

¹² Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du conseil du 5 juillet 2006 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 (refonte).

¹³ État des lieux sur l'application et l'effectivité de la Loi Genre. Analyse et recommandations, p. 66.

Malgré l'absence de cadre légal clair en la matière, l'Institut a décidé de porter en justice le dossier d'une dame. Cette dernière n'ayant pas pu réintégrer un emploi similaire à l'issue de son congé de maternité suivi d'un congé parental, l'Institut a demandé au juge de considérer cette démarche comme une forme de discrimination sur la base du genre. En effet, si la justice venait à traiter cette violation du droit européen comme un cas de discrimination, elle permettrait aux femmes de contraindre leur employeur à respecter la disposition de cette directive, bien qu'elle ne soit pas transposée en droit belge.

Le 3 septembre 2019, le tribunal du travail de Bruxelles a statué qu'une travailleuse ne peut être rétrogradée lors de son retour de congé de maternité. Le tribunal a estimé que ne pas permettre à une travailleuse de réintégrer son emploi ou un emploi similaire constituait une présomption de discrimination. L'employeur n'a pas été en mesure de réfuter cette présomption et a donc été contraint de verser une indemnité équivalente à six mois de salaire brut ainsi qu'un euro symbolique à l'Institut.

Ce jugement constitue une avancée dans la protection des femmes enceintes.

Protection de la maternité (Loi Travail) – emploi similaire

L'Institut a été contacté par une dame licenciée pour raison économique/réorganisation durant son congé de maternité. Une fois son congé de maternité terminé, elle a observé que son employeur publiait différentes offres d'emploi correspondant à son profil. L'Institut a contacté cet employeur afin de l'informer qu'il devait justifier le licenciement d'une femme enceinte ou venant d'accoucher par des motifs objectifs conformément aux mesures de protection de la maternité; il a également indiqué à l'employeur qu'il est tenu de proposer un emploi similaire à une femme dont la fonction n'existe plus à l'issue de son congé de maternité.

Les motifs objectifs présentés par l'employeur étaient peu convaincants et l'entreprise n'a pas été en mesure d'argumenter de manière convaincante les raisons qui l'ont poussée à ne pas proposer à cette travailleuse l'une des offres d'emploi qu'elle avait publiées. L'Institut a soutenu cette dame dans son parcours judiciaire. Les deux parties sont parvenues à un accord à l'amiable durant la procédure. La travailleuse a obtenu réparation de son dommage moral à hauteur d'environ 10 000 euros.

Protection contre les représailles

L'Institut considère également que le droit belge ne garantit pas suffisamment un autre mécanisme de protection issu de la directive européenne 2006/54 mentionnée plus haut: la protection contre tout traitement défavorable lié à la défense, au soutien ou à l'assistance d'une personne discriminée¹⁴. La Loi Genre prévoit uniquement la protection des individus ayant couché leur témoignage par écrit dans un document daté et signé.

En 2017, l'Institut a lancé une procédure judiciaire dans le cadre d'un dossier d'une responsable de filiale qui avait défendu une femme enceinte pendant une procédure de sélection. Le siège central a refusé la candidature de la femme enceinte en raison de sa grossesse. La responsable a été licenciée pour avoir défendu la candidate enceinte et lui avoir communiqué par écrit la raison du refus de la recruter.

Le 23 mai 2018, le tribunal du travail a statué que le siège central avait effectivement discriminé cette candidate en raison de sa grossesse. Toutefois, il a également été forcé de constater que le droit belge ne semblait offrir à la responsable de filiale aucune protection contre le licenciement. L'Institut a donc interrogé la Cour de justice de l'Union européenne. Le 20 juin 2019, la Cour a jugé que la législation belge prévoyait effectivement une protection insuffisante aux témoins de discrimination.¹⁵ Cette protection doit également s'appliquer aux individus proposant une assistance informelle aux victimes de discrimination.

Maternité – interprétation restrictive

Depuis 2007 déjà, la Loi Genre protège les femmes contre la discrimination liée à la grossesse ou à la maternité. En 2019, l'Institut a mené un débat juridique concernant la portée de la protection contre la discrimination liée à la maternité. L'Institut considère que la maternité concerne également les problèmes liés à l'accueil des enfants ou la vie avec des enfants plus âgés et ne se limite donc pas à la période postnatale. Les conséquences négatives de la maternité sur le marché de l'emploi ne s'arrêtent

pas lorsqu'une jeune maman reprend le travail à l'issue de son congé de maternité. Même bien après, la position des mères sur le marché de l'emploi est bien plus fragile, car on les imagine moins flexibles, moins fiables et disponibles, moins compétentes ou trop «douces».

Le tribunal du travail de Bruxelles ne partage pas l'opinion de l'Institut. Dans le dossier d'une mère isolée licenciée pour son incapacité à adapter ses horaires en dernière minute faute de solution de garde pour son enfant, le tribunal du travail a statué le 10 septembre 2019 que ce dossier ne constituait pas un cas de discrimination liée à la maternité ou au genre.

La cour avance que l'assimilation d'une discrimination directe sur la base de la maternité doit être interprétée au sens de la législation européenne. Elle considère que le terme «maternité» désigne uniquement la condition biologique de la femme et ses rapports particuliers avec l'enfant durant la grossesse, l'accouchement, l'allaitement et le congé de maternité. Elle affirme également que la protection qu'offre la Loi Genre ne s'étend pas aux mesures liées à la qualité de parent, que ce soit chez l'homme ou la femme.

La cour n'a également pas répondu à la demande de constater une discrimination indirecte sur la base du genre. L'Institut introduira un pourvoi en Cour de cassation.

14 *Ibidem*, p. 69.

15 Arrêt Hakelbracht e.a. t. CJUE Retail BVBA, 20 juin 2019, C-404/18.

De nouveaux droits pour les indépendant-e-s

Allocation de maternité pour les travailleuses indépendantes à titre secondaire

Les indépendantes enceintes ne peuvent pas prétendre aux mêmes droits professionnels et aux mêmes allocations que les travailleuses salariées enceintes. En 2019, l'Institut a dû constater que les droits des indépendantes enceintes ne sont pas toujours respectés à la lettre.

L'Institut a reçu de multiples signalements de travailleuses exerçant une activité salariée à titre principal et une activité indépendante à titre complémentaire. Celles-ci se sont demandé s'il était légal que le montant de leur indemnité de maternité soit calculé uniquement sur base de leur activité salariée, sans prise en considération des cotisations sociales payées dans le cadre de leur activité indépendante à titre complémentaire. Or, le taux applicable aux cotisations qu'elles paient est le même que celui des indépendant-e-s à titre principal.

Leurs mutuelles ont estimé que les indemnités de maternité ne pouvaient être basées que sur l'activité exercée à titre principal, sans tenir compte de l'activité exercée à titre complémentaire.

Étant donné qu'aucune base légale n'empêche le versement de l'allocation de maternité sur base des deux statuts, l'Institut a voulu mettre un terme aux freins anormaux à la reconnaissance de celle-ci. Il a donc adressé une recommandation à l'INAMI et à l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI), dans laquelle il expose le cadre législatif applicable.¹⁶ Il rappelle que la pratique consistant à accorder aux travailleuses une indemnité uniquement basée sur le travail salarié à mi-temps, sans prendre en considération leur activité indépendante à titre complémentaire est discriminatoire (pour autant qu'elles paient des cotisations sociales identiques à celles d'un indépendant à titre principal).

L'Institut a invité l'INAMI et l'INASTI à transférer sa recommandation aux caisses d'assurances sociales. Ceci afin que l'information qu'elles diffusent à leurs affilié-e-s soit correcte et que le droit des travailleuses soumises à des régimes mixtes à percevoir des allocations de maternité soit pleinement effectif. Cette demande a été accueillie favorablement.

Congé de naissance pour les pères et les coparentes

L'année 2019 a apporté de bonnes nouvelles aux papas et aux coparentes indépendant-e-s. Depuis le 1^{er} mai 2019, les indépendant-e-s à titre principal qui deviennent père ou coparent-e ont droit à un congé de paternité ou de naissance¹⁷. Ceci à condition que leurs cotisations de sécurité sociale aient été payées, ou exemptées par l'INASTI, au cours des deux trimestres précédant celui de la naissance. Les pères et les coparentes ont droit à 10 jours complets ou 20 demi-jours, qu'ils-elles peuvent prendre de manière flexible sur une période de quatre mois, ainsi qu'à une allocation.

ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE-VIE PROFESSIONNELLE

En 2019, 6 % des signalements liés au travail concernent le congé parental, le crédit-temps ou le congé de paternité. Il est intéressant de constater que l'Institut a reçu autant de signalements relatifs au congé parental de la part d'hommes que de femmes. Un nombre grandissant d'hommes font appel aux services de notre Institut. On peut supposer que la campagne «Congé parental recrute des pères» lancée par la secrétaire d'État à l'Égalité des Chances en collaboration avec la FEB, Amazone et l'Institut y est pour quelque chose.

¹⁶ Recommandation 2019/R/002 concernant le congé et l'indemnité de maternité des travailleuses exerçant simultanément une activité salariée et une activité indépendante à titre complémentaire.

¹⁷ Loi du 7 avril 2019 instaurant un congé de paternité et de naissance en faveur des travailleurs indépendants (MB, 8 mai 2019).

Crédit-temps – travailleur – raisons organisationnelles graves

L'Institut a été contacté par un travailleur confronté à des problèmes auprès de son employeur dans le cadre de l'application de son crédit-temps. Ce travailleur devait rester à domicile durant les vacances d'été, car il ne disposait d'aucune autre solution de garde pour sa fille. Il a donc introduit une demande de crédit-temps motivée par la nécessité de s'occuper d'un enfant en bas âge. L'employeur a reporté la date de début du congé en invoquant de sérieuses raisons organisationnelles au sein de l'entreprise. En effet, la société avance que ce travailleur est indispensable à l'entreprise en juillet. Résultat : le travailleur devra partiellement appliquer son crédit-temps à un moment où il n'en a pas besoin.

Selon l'Institut, les raisons invoquées ne sont pas suffisamment sérieuses. À condition d'introduire cette demande de crédit-temps dans les délais impartis, il semblait tout à fait possible de prévoir le recrutement et la formation d'un-e remplaçant-e. L'employeur n'a pas revu sa position, poussant l'Institut et le travailleur à soumettre ce dossier à un juge dans le cadre d'une procédure en référé. Le juge a toutefois statué que le travailleur disposait du délai nécessaire pour trouver une autre solution de garde pour son enfant et qu'une période de vacances estivales et de congé chargée pour d'autres collègues constituait une raison suffisamment sérieuse de reporter les demandes de crédit-temps. Finalement, le travailleur a pu commencer son crédit-temps durant la quatrième semaine du mois de juillet.

Directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Le cadre légal destiné aux parents et aux aidants proches a progressé à pas de géant en 2019. Le 28 mars 2019, le Parlement européen s'est prononcé en faveur d'une nouvelle directive¹⁸ visant à permettre aux parents et aux aidants proches de combiner plus facilement leur vie privée et leur vie professionnelle. Les mesures prévues par la directive 2019/1158 devraient contribuer à la réalisation de l'égalité des sexes en encourageant la participation des femmes au marché du travail et le partage des responsabilités familiales à parts égales entre les hommes et les femmes.

Cette directive fixe des conditions minimales à respecter par l'ensemble des États membres dans le cadre de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. La Belgique devra adapter différents points de sa législation afin de satisfaire à ses obligations internationales. En matière de congé de paternité, de congé parental et de congé d'assistance, le législateur devra accorder explicitement le droit aux travailleurs de réintégrer leur emploi ou un emploi similaire lors de la reprise du travail. Il est également formellement interdit de discriminer un-e travailleur-se en raison de la prise d'un congé parental ou pour assistance médicale ainsi que de l'application d'horaires de travail flexibles. En qualité d'établissement de promotion de l'égalité des hommes et des femmes, l'Institut est responsable de la lutte contre les discriminations visées par cette directive. Une responsabilité clairement établie dans notre mission légale. La Belgique devra également appliquer des sanctions effectives et dissuasives en cas de non-respect de cette législation.

Cette directive doit encore être transposée dans le cadre légal belge. Les États membres ont trois ans pour se conformer à ces nouvelles exigences minimales à compter du 12 juillet 2019, date de publication de la directive au Journal officiel de l'Union européenne.

¹⁸ Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

L'Institut a été informé d'un jugement dans le cadre duquel une travailleuse demandait à la cour d'assimiler ses jours de congé parental à des jours de travail lors du calcul de ses congés annuels. L'un des arguments avancés pour cette demande était que la non-assimilation des jours de congé parental à des jours de travail constituait une discrimination indirecte sur la base du genre.

Le 26 novembre 2019, le tribunal du travail de Bruxelles a jugé que ce dossier ne constituait aucunement un cas présumé de discrimination sur la base du genre. Selon le tribunal, il était nécessaire de remettre dans leur contexte les données statistiques effectives selon lesquelles les femmes recourent nettement plus souvent au congé parental que les hommes. Le tribunal a donc estimé que le fait qu'un nombre croissant de travailleurs recourent au congé parental et qu'il existe des initiatives législatives encourageant particulièrement les hommes à faire valoir leur droit à ce congé grâce à un assouplissement des modalités d'application du congé parental suffisaient à affirmer qu'il ne pouvait être question de présomption de discrimination indirecte dans ce dossier.

L'Institut ne partage pas l'opinion du tribunal. L'éventualité d'une égalité entre hommes et femmes dans la prise du congé parental à l'avenir n'empêche absolument pas l'existence concrète d'une inégalité à l'heure actuelle. Cette inégalité est d'ailleurs susceptible d'impacter lourdement les femmes en raison de mesures défavorables visant les travailleuses souhaitant disposer de ce congé.

L'assouplissement du congé parental et du congé pour assistance médicale

En 2019, le cadre législatif relatif à la prise d'un congé parental et d'un congé pour assistance médicale dans les secteurs privé et public a été adapté. L'arrêté royal du 5 mai 2019 modifiant diverses dispositions relatives aux congés thématiques¹⁹ et l'arrêté royal du 18 juillet 2019 modifiant diverses dispositions relatives aux congés thématiques dans le secteur public²⁰ introduisent:

- D'une part, la possibilité de prendre un congé parental sous la forme de 1/10^e. Cela signifie que les parents peuvent désormais demander une demi-journée de congé parental par semaine ou une journée complète toutes les deux semaines. Le congé parental à 1/10^e peut être pris pour une période de 40 mois, divisée en périodes de 10 mois ou un multiple de cette période.
- D'autre part, la possibilité de prendre un congé parental à temps plein ou à temps partiel et un congé pour assistance médicale de manière plus flexible. Pour le congé parental, l'interruption complète de 4 mois peut désormais être prise sur une base hebdomadaire et l'interruption à temps partiel peut être demandée sur une base mensuelle. L'employeur peut refuser d'accepter cette demande, à condition de motiver ce refus.

Le congé pour assistance médicale peut désormais être pris pour 1, 2 ou 3 semaines selon les besoins du/de la travailleur-se.

19 MB, 22 mai 2019

20 MB, 22 juillet 2019.

1.4. L'INSTITUT ET LES ENTITÉS FÉDÉRÉES

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 recoupent et se complètent, et afin de faciliter l'accès au rétablissement des droits pour le-la citoyen-ne, 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. L'Institut a donc conclu des protocoles de collaboration avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Wallonie, la Commission communautaire française (ci-après COCOF), la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone. En 2015, la Flandre a choisi de confier les missions relatives à la discrimination de genre dans le domaine des compétences flamandes à une médiatrice genre au sein du Service de médiation flamand.

Lors de l'enregistrement, chaque signalement se voit attribuer un niveau de compétence. Cela permet à l'Institut d'établir un aperçu des niveaux de compétence concernés par les signalements. En 2019, 95 % de tous les signalements introduits auprès de l'Institut concernent le niveau de compétence fédéral. L'Institut a reçu 51 signalements qui sont de la compétence de la Fédération Wallonie-Bruxelles (2,1 %) et 9 signalements sur des matières relevant de la Région Wallonne (0,4 %). Bien que l'Institut ne soit pas compétent pour les matières de la Flandre, 1,8 % de tous les signalements reçus concernent des compétences flamandes. En 2019, l'Institut a reçu 43 signalements relevant de la compétence de l'Autorité flamande. Dans ces cas,

l'Institut renvoie les personnes qui notifient vers le Service de Médiation flamand.

✉ Commission communautaire française

Le 11 juillet 2013, la COCOF et l'Institut ont conclu un protocole de collaboration, avec pour objectif d'exécuter le décret de la COCOF 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 prévoit la désignation d'un organisme de promotion de l'égalité de traitement. Depuis le 1^{er} janvier 2018, un second protocole de collaboration est entré en vigueur avec pour objectif d'exécuter également le décret du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle.

En 2019, l'Institut a mené diverses actions d'information, de formation et de sensibilisation, dont une action de sensibilisation aux Estivales de FormaForm.

En ce qui concerne sa compétence d'avis et de recommandation, l'Institut a rencontré le service responsable du projet « Sport au féminin » afin d'approfondir la question de l'accès aux activités sportives pour les femmes.

Madame S. travaille en tant que statutaire dans la fonction publique. Pour des raisons médicales liées à la grossesse, elle a été mise en disponibilité, ce qui a des répercussions sur sa rémunération et ses jours de congé annuel.

L'imputation des jours d'absence pour raisons médicales liées à la grossesse pour le calcul du capital-congé pour maladie ne peut concerner que les femmes et pourrait dès lors constituer une discrimination fondée sur le sexe.

Après l'intervention de l'Institut, les parties ont décidé de conclure une transaction amiable. Les jours d'absence pour des raisons médicales liées à la grossesse n'ont pas été pris en compte dans le calcul du capital-congé, au même titre que le congé de maternité ou les absences liées à un accident de travail ou une maladie du travail.

En outre, l'Institut a également remis une recommandation concernant la prise en compte des maladies liées à la grossesse pour les agentes statutaires afin d'apporter une réponse structurelle à cette situation.

➤ Région de Bruxelles-Capitale

Depuis 2016, la Région de Bruxelles-Capitale et l'Institut sont liés par un protocole de collaboration.

Dans ce contexte, l'Institut a rendu un avis sur la féminisation du personnel opérationnel du SIAMU. L'Institut a également été auditionné par le Parlement bruxellois concernant la problématique du harcèlement sexiste dans l'espace public et en particulier dans les transports en commun. Par ailleurs, l'Institut a assuré le suivi des avis et recommandations précédents en participant à des groupes de travail.

L'Institut a également mené de nombreuses actions d'information, de formation et de sensibilisation, tant à destination du public qu'à destination des agent-e-s des services du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et des organismes qui en dépendent.

À titre d'exemples, l'Institut a animé un atelier à l'occasion de la journée de la diversité. Il a présenté un stand d'information à la STIB à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes. Des agent-e-s du Service public régional de Bruxelles et des organismes d'intérêt public ont reçu des formations sur différents sujets comme les offres d'emploi neutres sur le plan du genre.

En 2019, l'accent a été plus particulièrement mis sur la discrimination dans le domaine du logement. L'Institut a publié une brochure d'information en format numérique intitulée *L'accès à un logement sans discrimination pour les femmes et les hommes*²¹. En collaboration avec Unia, l'Institut a également participé à la mise à jour de la brochure *La discrimination au logement. De quoi s'agit-il ? Comment y réagir ?* et donné des



21 La brochure peut être consultée sur <http://iqvm-iefh.belgium.be>.

formations à l'Institut professionnel des agents immobiliers (IPI) ainsi qu'au personnel de la Direction de l'Inspection du logement.

Wallonie

La Wallonie et l'Institut sont liés par un protocole de collaboration depuis 2009. Ce protocole confie à l'Institut l'exercice des missions d'organisme de promotion de l'égalité dans les matières régionales. Ces missions consistent à aider de manière indépendante les victimes de discriminations de genre, mais aussi à adresser aux autorités publiques des recommandations sur l'amélioration du cadre juridique en matière d'égalité.

En 2019, des nouveaux critères protégés ont été ajoutés dans le décret wallon relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, dont l'allaitement, l'identité de genre et l'expression de genre, la composition de ménage et la condition sociale.

Des journées de formations sur les législations anti-discrimination ont été organisées à destination des agent-e-s du Service public de Wallonie et des organismes qui en dépendent.

L'Institut a également formé les agent-e-s des Espaces Wallonie. Ces espaces décentralisés sont des portes d'entrées plus proches des citoyen-ne-s pour déposer une plainte ou adresser une demande d'information à l'Institut.

En termes de diffusion d'information, l'Institut a organisé en collaboration avec la Wallonie, un midi de l'égalité consacré à la thématique des quotas dans la fonction publique.

L'Institut a activement participé au Village de la Diversité, organisé à destination des fonctionnaires wallon-ne-s.

L'objectif de cette initiative était la promotion de la diversité, sous ses différents angles, notamment sous l'angle de l'égalité des femmes et des hommes ou encore des personnes transgenres.

Enfin, dans le cadre de la coopération avec le Forem, l'Institut a diffusé, via la newsletter, sa recommandation relative à la

protection des travailleuses et travailleurs souhaitant bénéficier d'un congé parental.

Fédération Wallonie-Bruxelles

Depuis décembre 2008, le protocole qui lie l'Institut à 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 2019, l'Institut a participé à une réunion en vue de l'organisation, en collaboration avec Unia et la Fédération Wallonie-Bruxelles, de formations à l'intention des services d'inspection. L'Institut a aussi contribué à l'actualisation de la fiche du Vademecum de l'Inspection relative à la «Ségrégation et discrimination : Détection des mécanismes – procédures applicables et collaboration avec les organes de promotion de l'Égalité (Unia et Institut)».

Dans le cadre de la plateforme de concertation entre la Fédération Wallonie-Bruxelles, Unia et l'Institut, et en vue de la préparation de la nouvelle législation, l'Institut a pu attirer l'attention des partenaires sur les enjeux liés à la transposition de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'Institut a également soutenu le *Mémoire pour la Parité femmes-hommes dans le secteur culturel*.

Dans le cadre du protocole de collaboration conclu avec le CSA, l'Institut a rédigé plusieurs avis relatifs à un programme télévisé et à des spots diffusés à la télévision et sur les ondes radio, où il était question de discrimination sur base du sexe et de sexisme.

☞ Communauté germanophone

Depuis le 1^{er} août 2016, l'Institut est lié par un protocole de collaboration avec la Communauté germanophone.

L'Institut est, par conséquent, habilité à adresser des avis et des recommandations aux autorités de la Communauté germanophone en vue d'améliorer la législation en matière d'égalité des femmes et des hommes. Cette mission légale est rappelée par l'article 2 du protocole de collaboration.

Dans le cadre de ce protocole de collaboration, l'Institut a reçu un signalement d'une enseignante qui voyait ses certificats médicaux liés à son traitement FIV systématiquement refusés par le médecin-contrôle désigné par son employeur, la Communauté germanophone. Ce dernier estimait que le motif médical ne pouvait pas justifier les absences sur son lieu de travail, étant donné que l'intéressée n'était pas engagée dans un processus FIV en raison d'une maladie.

Dans une telle hypothèse, les auteurs du projet parental n'ont souvent d'autre alternative que de puiser dans leurs jours de congé. Cette situation n'est pas satisfaisante, dans la mesure où les traitements FIV nécessitent de nombreuses absences en raison de leur caractère contraignant, en particulier pour la femme.

L'Institut a dès lors adressé une recommandation²² au ministre de l'Enseignement, dans laquelle il suggère d'insérer dans le statut administratif du personnel de l'enseignement en Communauté germanophone un motif d'absence propre, au bénéfice du personnel féminin engagé dans un processus de PMA. Ce motif détaché de la notion de « maladie » permettrait aux intéressées de se soumettre durant les heures de service aux examens et interventions qui sont liés à la PMA, avec maintien de leur rémunération.

²² Recommandation 2019/R/001 du 30 avril 2019 concernant l'insertion d'un motif d'absence propre pour les travailleuses engagées dans un processus de procréation médicalement assistée dans le statut administratif du personnel de l'enseignement en Communauté germanophone.

Enfin, en vue de l'établissement d'une première ligne en Communauté germanophone, l'Institut a invité la personne désignée pour cette tâche à assister à une formation dispensée dans ses locaux sur le thème de l'assertivité. L'objectif était de former les participant-e-s à la bonne réception d'un appel téléphonique. Différentes techniques de communication ont été enseignées, notamment l'écoute active, la capacité à poser les bonnes questions, l'identification des besoins et des attentes de l'interlocuteur-riche et la reformulation.

2 | VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE

FÉVRIER

/2019

Mise à jour de l'étude de prévalence des **mutilations génitales féminines** en Belgique.

Remise du rapport étatique relatif à la mise en œuvre de la **Convention d'Istanbul** par la Belgique.

MARS

/2019

Renforcement des moyens octroyés au développement des **Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles** (CPVS).

MAI

/2019

Code de signalement des violences sexuelles à destination des médecins.

Troisième Colloque international d'expert-e-s sur la prise en charge et la prévention des **mutilations génitales féminines**.

JUIN

/2019

Outil multilingue de lutte contre les violences entre partenaires.

581

COMMUNES TOUCHÉES PAR LA DIFFUSION DU CODE DE SIGNALEMENT DES MARIAGES FORCÉS À L'USAGE DES OFFICIER-ÈRE-S DE L'ÉTAT CIVIL.

68 %

DE DÉPÔTS DE PLAINTE POUR VIOLENCES SEXUELLES RECUEILLIS DANS LE CADRE DES CPVS.

9

RÉUNIONS ORGANISÉES AVEC LES AUTORITÉS BELGES DANS LE CADRE DE LA VISITE D'ÉVALUATION DU GREVIO.

28

PAYS REPRÉSENTÉS LORS DU TROISIÈME COLLOQUE INTERNATIONAL D'EXPERT-E-S SUR LA PRISE EN CHARGE ET LA PRÉVENTION DES MUTILATIONS GÉNITALES FÉMININES.

22

LANGUES DISPONIBLES À TRAVERS L'OUTIL MULTILINGUE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES ENTRE PARTENAIRE.

2047

VICTIMES DE VIOLENCES SEXUELLES ACCUEILLIES EN DEUX ANS PAR LES CPVS.

JUILLET

/2019

OCTOBRE

/2019

Code de signalement des mariages forcés à l'usage des officier-ère-s de l'état civil.

Colloque sur la détection et la prise en charge des **mariages forcés** au niveau local.

Visite d'évaluation du Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (**GREVIO**).

PLUS DE

230

ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE TOUCHÉES PAR L'APPEL À LA CONSULTATION LANCÉ DANS LE CADRE DE L'ÉLABORATION DU PROCHAIN PLAN D'ACTION NATIONAL DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE.

25 917

FILLES ET FEMMES CONCERNÉES PAR LES MGF (SOIT DÉJÀ EXCISÉES, SOIT À RISQUE) DONT

9164

MINEURES (MOINS DE 18 ANS).

Résumé du chapitre

L'Institut a assuré un rôle majeur lors de la première procédure d'évaluation de la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul par la Belgique. Il a coordonné notamment le rapport étatique remis officiellement au Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO). Il a aussi organisé la visite d'évaluation du GREVIO en collaboration avec le Conseil de l'Europe. L'Institut s'est également renforcé afin d'assurer pleinement la coordination locale et nationale des Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles ainsi que de leur suivi administratif. Deux colloques ont eu lieu sur les mutilations génitales féminines et les mariages forcés. Enfin, l'Institut a mis un outil de sensibilisation sur les violences entre partenaires, disponible en 22 langues, à la disposition des victimes ainsi qu'un code de signalement des mariages forcés à l'usage des officier-ère-s de l'état civil.

2.1. RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES

► Mise à jour de l'étude de prévalence des mutilations génitales féminines en Belgique

À l'occasion de la Journée internationale de tolérance zéro à l'égard des mutilations génitales féminines le 6 février, l'Institut a publié, en collaboration avec le SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement et le GAMS Belgique, une mise à jour de l'étude sur l'estimation de la prévalence des filles et femmes ayant subi ou à risque de subir une mutilation génitale féminine vivant en Belgique. Cette étude fait suite aux nouvelles données reçues du Commissariat général aux réfugiés et apatrides. Selon ces nouveaux résultats, au 31 décembre 2016, 17 575 filles et femmes excisées vivent en Belgique et 8 342 sont intactes mais à risque d'excision si aucun travail de prévention n'est effectué. En outre, l'Institut a financé la réalisation d'une affiche synthétique présentant les principaux résultats de cette étude.

2.2. COORDINATION ET SOUTIEN

► 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 est l'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 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. À cet effet, il a coordonné la rédaction du rapport étatique de la Belgique sur les mesures donnant effet aux dispositions de cette Convention.

Étant donné son implication directe dans la lutte contre la violence basée sur le genre et la présence de l'ensemble des niveaux de pouvoir en son sein, l'Institut s'est appuyé sur le Groupe

Interdépartemental de Coordination du Plan d'action national de lutte contre la violence basée sur le genre 2015-2019 (PAN 2015-2019) afin d'élaborer ce rapport de manière complète et précise.

La Belgique a remis officiellement son rapport étatique au Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO) le 15 février 2019. Le GREVIO est l'instance chargée au sein du Conseil de l'Europe de veiller à la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul par les États parties. Ce rapport fut l'occasion de mettre en lumière la politique volontariste menée ces dernières années en Belgique et d'y présenter les principales avancées en la matière.

Dans la continuité du suivi de la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul, la Belgique a accueilli la visite d'évaluation du GREVIO du 7 au 11 octobre 2019. Cette visite a eu pour but d'éclaircir certains points de la politique belge sur la base du rapport étatique remis par la Belgique en février 2019 et des rapports alternatifs de la société civile remis concomitamment. L'Institut a organisé cette visite d'évaluation en étroite coopération avec le Conseil de l'Europe afin de définir l'ensemble du programme et d'en identifier les acteurs clés.

Cette visite a débuté le 7 octobre par une rencontre introductive entre le GREVIO et l'Institut. Cette réunion a été suivie d'une réunion interinstitutionnelle ouverte par la ministre fédérale de l'Égalité des chances, en présence des différents départements fédéraux, communautaires et régionaux concernés. Des réunions thématiques portant notamment sur l'asile et la migration, la justice, la police, la santé et l'éducation ont eu lieu les 8, 9, 10 et 11 octobre afin d'approfondir certains volets de la politique belge. Des visites au sein du Centre Petit-Château et du Centre de Prise en charge des Violences Sexuelles de Bruxelles ont également eu lieu. Cette visite s'est terminée le 11 octobre par une rencontre de clôture permettant au GREVIO de partager ses premières observations. L'Institut a participé à l'ensemble des réunions qui se sont tenues du 7 au 11 octobre en y jouant un rôle actif.

Le rapport du GREVIO élaboré sur la base du rapport étatique, des rapports alternatifs et de la visite d'évaluation est attendu pour septembre 2020. Il comprendra diverses recommandations adressées à la Belgique lui permettant d'accentuer davantage encore ses efforts visant à lutter contre les violences basées sur le genre.

➤ **Plan d'action national de lutte contre la violence basée sur le genre**

En décembre 2015, la Belgique a lancé son Plan d'action national de lutte contre la violence basée sur le genre (PAN) 2015-2019. Ce plan vise à lutter conjointement contre la violence entre partenaires, la violence sexuelle, les mutilations génitales féminines, les mariages forcés, les violences liées à l'honneur et la prostitution. Un nouveau PAN doit donc voir le jour dès 2020. L'Institut assure un rôle de coordination tant dans les travaux préparatoires que dans l'élaboration effective de ce nouveau PAN.

Il est essentiel que les lacunes et recommandations identifiées par la société civile soient prises en compte dans l'élaboration du nouveau PAN. C'est pourquoi, l'Institut a lancé un large appel à consultation à la société civile en juillet 2019. Cet appel a permis de toucher plus de 230 organisations de la société civile. Cette démarche fut complémentaire aux rapports alternatifs déposés en février 2019 dans le cadre de l'évaluation de la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul par la Belgique.

L'Institut a ainsi centralisé l'ensemble des lacunes existantes sous la forme d'un projet de nouveau PAN intégrant les nombreux points d'attention qui lui étaient parvenus. L'Institut a également mené en décembre 2019 de premières rencontres avec ses partenaires des Communautés et Régions afin de planifier l'élaboration du nouveau PAN. Ces travaux se poursuivront courant 2020 afin d'aboutir à l'adoption de ce nouveau PAN. Cela en s'appuyant, dans un premier temps, sur le groupe inter-départemental de coordination du PAN réunissant l'ensemble des départements fédéraux, communautaires et régionaux impliquées dans la lutte contre la violence basée sur le genre.

➤ **Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles**

Fin 2017, la secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances a ouvert trois Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles (CPVS). En 2019, l'équipe en charge des CPVS au sein de l'Institut a été élargie afin d'assurer pleinement la coordination locale et nationale des Centres de Prise en charge ainsi que leur suivi administratif. Dans une perspective de validation des Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles et de leur légalisation, cette équipe est également attachée au développement et à l'amélioration continue du projet.

Par ailleurs, l'Institut a pu garantir le suivi des conventions de collaboration avec les trois hôpitaux (CHU Saint-Pierre Bruxelles, CHU Liège, UZ Gent), les trois zones de police (ZP Liège, ZP Gand et ZP Bruxelles Capitale-Ixelles) ainsi que le Centre International de Santé Reproductive de l'UGent (ICRH – *International Centre for Reproductive Health*). L'ICRH a été chargé d'établir le rapport d'évaluation scientifique de l'année-pilote 2017-2018 des CPVS. L'Institut prévoit d'en publier un rapport synthétique destiné au grand public dans le courant de l'année 2020. Les résultats de cette évaluation ont mis en lumière certains points d'amélioration devant encore être apportés au modèle. Dans ce sens, l'Institut a organisé différents groupes de travail techniques au cours de l'année 2019 aux fins de faire approuver, par leurs membres, tout changement ou affinement dans la procédure propre aux CPVS.

Enfin, le site www.violencessexuelles.be a été mis à jour de façon à répondre de manière plus optimale aux besoins des victimes de violences sexuelles. À présent, il comprend notamment une plateforme de chat qui constitue une collaboration complémentaire aux Centres de Prise en charge. Le projet relatif à une plateforme de chat et à une ligne téléphonique destiné aux victimes de violences sexuelles a été mis en route. Ce projet vise à apporter assistance, expertise, sensibilisation et orientation en matière de violences sexuelles autant aux victimes qu'aux personnes qui les accompagnent. L'ICRH, chargé de son élaboration

par le cabinet du ministre en charge de l'Égalité des chances et l'Institut, a lancé la phase-pilote de ce projet en deux temps en 2019, en Flandre et en Wallonie. Les premiers résultats dévoilent un grand besoin des victimes quant à cette nouvelle initiative

ainsi que la nécessité d'approfondir davantage la coopération mutuelle avec les CPVS.

Évaluation des Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles

L'objectif des CPVS est de regrouper en un seul endroit l'ensemble des services de soins et de soutien nécessaires au bon rétablissement de la victime. Hôpitaux, police, ministère public, laboratoires ADN, Maisons de Justice et SOS Enfants/*Vertrouwenscentrum Kindermishandeling* travaillent ensemble. Plus vite les victimes reçoivent les soins adéquats, meilleures sont leurs chances de guérison. C'est également pour cette raison que les CPVS sont davantage destinés à prendre en charge les victimes de violences sexuelles en phase aiguë. L'appellation « violences sexuelles en phase aiguë » désigne les formes de violences sexuelles physiques sans pénétration pour lesquelles d'éventuelles traces peuvent être constatées, de tentative de viol et de viol dans le courant des sept jours précédents. La collaboration entre la police, le ministère public et l'hôpital est ainsi primordiale, de façon à prélever valablement les échantillons nécessaires lors de l'examen médico-légal réalisé par l'infirmier-ère légiste.

La prise en charge complète, multidisciplinaire et sur mesure est un grand atout des CPVS. En deux ans, les trois CPVS ont accueilli en tout 2047 victimes (1011 à Bruxelles, 565 à Gand et 471 à Liège). Ces Centres répondent à un réel besoin. Le soutien offert par les CPVS aux victimes de violences sexuelles représente un grand pas en avant dans la lutte contre la violence sexuelle. En effet, le rapport d'évaluation scientifique de l'année-pilote démontre à travers ses chiffres l'importance et la valeur ajoutée des CPVS.

Depuis le lancement du projet jusqu'au 31 août 2019, l'ICRH a enregistré 1831 victimes prises en charge par un CVPS. La moyenne d'âge des victimes s'élève à 24,8 ans. Leur évaluation révèle que 27 % des victimes ont moins de 18 ans et que 90 % d'entre elles sont des femmes. En matière de caractéristiques des violences sexuelles, 69 % des faits concernent des viols ou des tentatives de viol et 58 % des victimes indiquent connaître leur agresseur-se. Dans 75 % des cas, les victimes se présentent dans les sept jours suivant les faits. Ce dernier constat souligne l'importance de prendre principalement en charge les victimes de violences sexuelles en phase aiguë. Les chiffres prouvent également que les Centres permettent aussi de lutter contre le sous-rapportage de plaintes, étant donné les 68 % de dépôts de plainte recueillis dans le cadre des CPVS. Des recherches montrent que neuf victimes de violences sexuelles sur dix ne portent pas plainte. Jusqu'à récemment, les victimes devaient multiplier les démarches auprès des différents services (police, hôpital, etc.), ce qui avait pour conséquence de les décourager. L'objectif fixé par la Convention d'Istanbul de remédier à cette absence de plainte a, par conséquent, largement été atteint.

Il est nécessaire de pouvoir offrir ce soutien aux victimes dans toute la Belgique. La prochaine étape est la pérennisation et l'extension des CPVS actuels afin de répondre à l'augmentation continue du nombre de victimes se présentant auprès de l'un des trois CPVS existants. Afin d'arriver à un réel système de CPVS en Belgique, des investissements supplémentaires devront être faits dans les années à venir pour avoir davantage de Centres et plus de moyens pour ces Centres.

2.3. RÉSEAUX ET COLLABORATIONS

▶ Troisième Colloque international d'expert-e-s sur la prise en charge et la prévention des mutilations génitales féminines

En collaboration avec les Universités de Genève, Bruxelles et Montréal (Le G3 de la Francophonie), le GAMS-Belgique et l'*International Center for Reproductive Health*, l'Institut a organisé le troisième Colloque international d'expert-e-s sur les mutilations génitales féminines (MGF) les 20 et 21 mai 2019. Ce colloque a réuni plus 130 participant-e-s originaires de nombreux pays (États-Unis, Kenya, Suède, Norvège, Royaume-Uni, France, Australie, Burkina Faso, Nigéria, etc.). L'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes (EIGE) était également présent afin de partager ses travaux. Ce colloque a eu pour but essentiel de partager des expériences, des pratiques, des données et des recherches en matière de soins de santé et de prévention des MGF et d'améliorer la collaboration entre expert-e-s et chercheur-se-s. En marge de ce colloque, des réunions satellites axées sur les aspects cliniques des MGF se sont également tenues le 22 mai à l'Institut.

▶ Colloque sur la détection et la prise en charge des mariages forcés au niveau local

Le 4 octobre 2019, l'Institut a organisé un colloque consacré à la détection et à la prise en charge des mariages forcés et à l'amélioration de la coopération intersectorielle (communes, police, justice et services de secours) au niveau local. Ce colloque se voulait un prolongement de la boîte à outils consacrée aux mariages forcés publiée l'été 2018 afin d'informer au mieux les fonctionnaires de l'état civil. Durant ce colloque, l'Institut a notamment abordé les détails de cette boîte à outils ainsi que le phénomène des mariages forcés. Il a également formulé des recommandations à l'intention des responsables politiques compétents. Ceci afin de lutter contre le mariage forcé et d'encourager la mise en place d'échanges de bonnes pratiques, mais aussi d'expériences entre les différents secteurs impliqués. La boîte à outils a rencontré un franc succès auprès des participant-e-s nationaux-les et étranger-ère-s confronté-e-s à des cas (potentiels ou avérés) de mariage forcé.

▶ Projet pilote relatif à l'alarme mobile harcèlement

Les cas sévères de harcèlement se terminent souvent dans la violence, parfois avec des conséquences mortelles. C'est pourquoi les autorités fédérales ont mis au point une alarme harcèlement. Le but de cette alarme est de permettre aux victimes menacées de mort par leur ex-conjoint de prévenir rapidement les secours. Le 23 mai 2019, les ministres en charge de l'Égalité des chances, des Affaires étrangères, de l'Intérieur et de la Justice ont signé une circulaire relative à cette alarme mobile harcèlement. Cette circulaire fixe l'ensemble des aspects policiers inhérents à l'usage de cette alarme destinée aux victimes de menaces de mort provenant de leur ex-conjoint. À la fin de l'année 2019, la ville de Gand a entamé la phase de test de cette alarme. En 2020, ce dispositif sera étendu à d'autres régions de Belgique.

La circulaire prévoit également que cette alarme harcèlement s'inscrive dans une coopération multidisciplinaire. L'objectif sera de mettre fin au harcèlement et d'assurer la sécurité des victimes. Dans le cadre de cette démarche, un protocole a été mis en place à la fin de l'année 2019 afin de convenir de différentes modalités de cette coopération multidisciplinaire. L'objectif ? Satisfaire aux dispositions de l'article 458 du Code pénal et faciliter l'échange d'informations pertinentes entre les différents acteurs de cette coopération sans pour autant violer le principe de secret professionnel.

L'année 2019 a également été marquée par le lancement d'un projet pilote d'un an en Flandre orientale sous la direction de l'Institut. Cette initiative a pour but d'identifier l'approche, par rapport à l'alarme mobile harcèlement, des autres tables de concertation multidisciplinaire existantes consacrées aux violences et au harcèlement intrafamiliaux, à l'aide d'un accompagnement de processus. Ce projet pilote d'une durée d'un an permettra également d'étudier s'il est possible ou souhaitable d'intégrer ces organismes à la coopération multidisciplinaire. À terme, ce projet pourra servir de source d'inspiration pour le déploiement d'un plan à l'échelle nationale.

2.4. SENSIBILISATION ET DIFFUSION DES CONNAISSANCES

Code de signalement des mariages forcés à l'usage des officier-ère-s de l'état civil



Cet outil a pour but d'améliorer la détection et la prise en charge des situations de mariages forcés par les officier-ère-s de l'état civil. Il doit également permettre de renforcer la collaboration et le réseautage entre les secteurs (communes, police, justice et assistance) au niveau local. L'objectif est de prendre en charge la problématique des mariages forcés plus efficacement. L'Institut a informé l'ensemble des services de l'état civil de l'existence de cet outil en collaboration avec les fédérations de villes et communes. Cet outil a reçu un très bon accueil. L'association européenne des officier-ère-s de l'état civil a notamment proposé de le reprendre comme bonne pratique.

L'Institut a publié en juillet 2019 un code de signalement sur les mariages forcés à destination des officier-ère-s de l'état civil. L'Institut a élaboré cet outil en concertation avec des officier-ère-s de l'état civil et des associations spécialisées en la matière. Il se présente sous la forme d'un code de signalement schématique et d'une annexe comprenant davantage d'informations telles que le contexte de la problématique, le cadre législatif, les coordonnées en cas d'orientation des victimes mais également une liste des signaux de mariages forcés et des conseils à suivre.

Outil de sensibilisation multilingue à destination des victimes de violences entre partenaires issues de l'immigration

En juin 2019, l'Institut a mis en place un outil de sensibilisation permettant de lutter contre la violence entre partenaires en partenariat avec l'ASBL Ella et la Fédération des organisations démocratiques marocaines et mondiales (FODM).

Cet outil s'adresse aux individus issus de l'immigration et victimes de violences entre partenaires. Il vise à informer et à sensibiliser les victimes potentielles à propos de leurs droits, mais les encourage également à en parler, le tout de manière tout à fait accessible. Ce document se décline dans les trois langues nationales, mais aussi dans les langues suivantes : anglais, espagnol, italien, portugais, arménien, turc, chinois, arabe, serbo-croate, polonais, russe, roumain, lingala, swahili, hindi, albanais, bulgare, farsi, berbère et somali. Cette grande variété de langues traduit toute la diversité des communautés présentes en Belgique.

Point essentiel de cet outil de sensibilisation, ce document comporte une liste exhaustive de 42 numéros de téléphone à composer en cas de problème. Ces numéros permettent aux victimes de joindre des personnes de contact issues de différentes communautés linguistiques, souvent issues de l'immigration et parlant au moins une langue nationale et une langue étrangère. Ces interlocuteur-riche-s constituent les premières personnes de contact des victimes souhaitant parler à quelqu'un. Ils-Elles leur prêtent une oreille attentive et peuvent les orienter vers d'autres services de secours si nécessaire. Cette démarche permet de faciliter l'accès des victimes à l'aide dont elles ont besoin.

Cet outil comporte également le lien menant au site internet de l'ASBL Ella. Cette page web renferme de nombreuses informations relatives aux violences entre partenaires et se décline en différentes langues. L'Institut a également distribué un stylo à bille doté d'une bannière déroulante qui comprend un message incitant le groupe cible à appeler une personne de contact.

➤ **Réalisation de la brochure *Lutter contre la violence entre partenaires. Au travail, vous avez aussi un rôle à jouer ! Guide pratique***

Ce projet consiste à réaliser une brochure à l'intention des entreprises, dans le but de les sensibiliser à la nécessité de mettre en place une politique en matière de violence entre partenaires. Elle leur montre aussi que cette violence peut avoir des conséquences sur la vie professionnelle telles que : le burn-out, l'absentéisme, le stress et la perte de productivité. Il s'agit d'un partenariat entre la Cellule Violence de l'Institut et le *think tank* « Pour La Solidarité ».

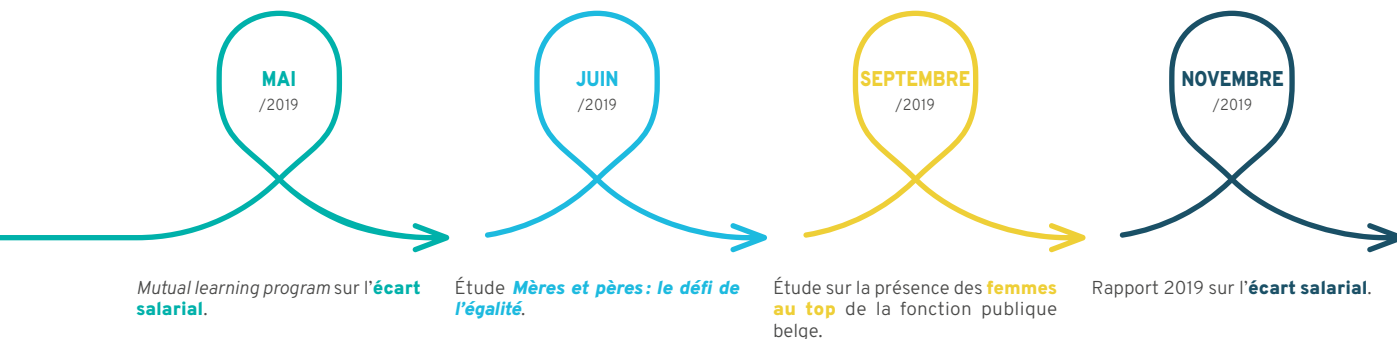
Cette brochure s'aligne sur la convention et la recommandation de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur la problématique.

➤ **Code de signalement des violences sexuelles**

En mai 2019, l'Institut a mis au point un code de signalement des violences sexuelles en partenariat avec l'Ordre des médecins et le professeur Tom Goffin. Ce code de signalement fournit aux médecins de précieuses informations sur la manière d'accompagner au mieux les victimes de violences sexuelles dans les limites de leur déontologie. Il les incite en outre à ne pas garder le silence par crainte d'outrepasser leur code de déontologie. Ce code de signalement revêt la forme d'un arbre de décision. Il permet aux prestataires de soins d'identifier l'approche optimale à adopter en cas de violence sexuelle en trois étapes. Il reprend également différentes étapes en cas de doute. L'Institut a également diffusé une directive relative à l'application de l'article 458bis du Code pénal (violation du secret professionnel) stipulant que le médecin est exceptionnellement autorisé à signaler lui-même un cas de violence en état de nécessité.

Ce code de signalement s'accompagne également d'un manuel pratique, ce qui inscrit le projet dans un cadre plus vaste et plus pratique. Le manuel pratique a été diffusé auprès des médecins, des hôpitaux et d'un large groupe de prestataires de soins.

3 | ÉGALITÉ DE GENRE ET EMPLOI



**4 salariées
sur 10**

TRAVAILLENT À TEMPS PARTIEL CONTRE

**1 salarié
masculin
sur 10.**

LES FEMMES GAGNENT EN MOYENNE

23,7 %

DE MOINS QUE LES HOMMES PAR AN ET

9,6 %

APRÈS CORRECTION POUR LA DURÉE DU TRAVAIL.

EN 2019, LE TAUX D'EMPLOI DES FEMMES S'ÉLEVAIT À

65,5 %

CONTRE

73,9 %

POUR LES HOMMES.

AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE,
LES FEMMES NE REPRÉSENTENT QUE

30 %

DES MANAGERS ALORS QU'ELLES CONSTITUENT

52,6 %

DU PERSONNEL TOTAL.

Résumé du chapitre

Le renforcement de l'égalité des femmes et des hommes dans la sphère professionnelle a été central au cours de l'année 2019. L'étude sur la place des femmes au sein de la fonction publique fédérale montre tout le chemin qu'il reste néanmoins à parcourir. Cette année 2019 a été l'occasion de revoir les indicateurs statistiques de l'écart salarial afin qu'ils rendent davantage compte de la réalité. Les grandes tendances restent néanmoins les mêmes : si l'écart salarial corrigé est faible par rapport aux autres pays de l'UE, l'écart salarial non corrigé reste élevé. En cause, notamment, le temps partiel des femmes ou la ségrégation des métiers qui constituent de véritables freins à l'égalité. Enfin, l'étude *Mères et pères* aborde l'évolution des rôles de mères et de pères au cours de l'histoire en Belgique. Un document essentiel pour comprendre comment les notions de maternité et de paternité et les rôles sociaux qui y sont liés se sont construits au fil du temps.

3.1. RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES

► **Projet européen «Parents @ Work»**

L'Institut coordonne le projet «*Parents @ Work*» financé par l'Union européenne dans le cadre du *Rights, Equality and Citizenship Programme* (Call REC-AG-2018 n° 831612).

Ce projet se focalise sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Il vise à améliorer la protection et à lutter contre la discrimination à l'égard des travailleuses enceintes, des mères et des pères sur le lieu de travail.

Pour atteindre cet objectif, ce projet s'articule autour de trois piliers principaux: échanger et diffuser des bonnes pratiques favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée; informer les employeurs et les travailleur-se-s de leurs droits et obligations; informer et former l'Inspection du travail sur la protection juridique des parents sur le lieu de travail.

Le projet dure deux ans, il a démarré le 1^{er} septembre 2019 et s'achèvera le 31 août 2021.

Pour ce projet, l'Institut collabore avec trois partenaires étrangers, à savoir les *equality bodies* de la Slovaquie, de la Bulgarie et du Portugal.

En 2019, l'Institut a organisé une première rencontre avec ses partenaires ainsi qu'une première session de *mutual learning* à Bruxelles. Cette rencontre a permis aux partenaires de discuter de leurs expériences, de mettre en place des stratégies et de conclure des accords méthodologiques concernant la collecte de bonnes pratiques issues d'entreprises et d'organisations en vue de soutenir les futures actions réalisées dans le cadre de ce projet.

► **Femmes et hommes au sein de l'administration fédérale**

En septembre 2019, l'Institut a publié une étude sur la représentation des femmes au top de la fonction publique fédérale. Cette

étude montre qu'en 2017, les femmes ne représentaient que 30 % du 1^{er} degré de la hiérarchie de l'ensemble de la fonction publique fédérale (services publics fédéraux et parastataux tels que l'INAMI ou l'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire (AFSCA)). Et ce, malgré un arrêté royal adopté en 2012 et instaurant un quota d'un tiers de chaque sexe au sein des comités de direction.

Avec de tels chiffres, le top du niveau fédéral est à la traîne par rapport aux entités fédérées. Alors que seulement 1 top manager de SPF sur 8 était une femme en 2017, elles étaient 4 femmes pour 5 hommes à la Région wallonne, 2 femmes pour 5 hommes à la Région de Bruxelles-Capitale, 2 femmes pour 8 hommes à la Fédération Wallonie-Bruxelles et 2 femmes pour 9 hommes pour la Flandre.

Enfin, si l'on compare la situation du niveau fédéral belge avec celle des autres pays de l'Union européenne, la Belgique se retrouve également en queue de peloton. Seul 1 membre de comité de direction d'un service public fédéral sur 5 est une femme, contre 4 sur 10 au niveau européen.

L'Institut propose quelques pistes d'action pour renverser cette tendance. Il s'agit par exemple de créer un monitoring des décisions de nominations pour les postes de management.

Analyse de genre des résultats des élections locales

Suite aux élections communales et provinciales d'octobre 2018, puis aux élections générales du 26 mai 2019, l'Institut a rassemblé les chiffres relatifs à la représentation politique des femmes aux différents niveaux de pouvoir. Afin d'avoir une vision claire de l'évolution de la représentation des femmes au niveau politique belge, ces chiffres sont mis en perspective avec les chiffres relatifs aux précédentes élections depuis 1995 sur le site web de l'Institut.

3.2. RÉSEAUX ET COLLABORATIONS

➤ Collaboration des organisations patronales interprofessionnelles

En 2017, l'ensemble des organisations patronales interprofessionnelles a décidé de mettre en place un Plan d'action Diversité permanent afin de favoriser l'égalité des chances sur le marché du travail. Ce plan d'action vise à montrer aux entreprises les avantages que leur apporte la diversité et donner des stratégies concrètes afin de promouvoir progressivement la diversité au sein de leur société. Dans le cadre de son accord de coopération, les activités de l'Institut se sont basées sur quatre piliers :

- la sensibilisation et l'information ;
- le développement des connaissances ;
- l'intensification de l'implication dans le contrôle et les recherches ;
- le renforcement des échanges entre les différentes parties.

En 2019, l'Institut a établi le thème concret des prochains échanges avec ses partenaires.

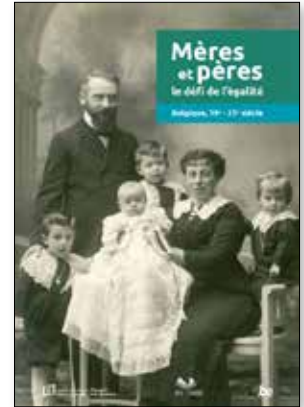
3.3. SENSIBILISATION ET DIFFUSION DES CONNAISSANCES

➤ Rapport relatif à l'écart salarial

Dans le courant de l'année 2018, la méthode de calcul de l'écart salarial a été revue en profondeur. Cette refonte a mené à la publication de nouveaux chiffres relatifs à l'écart salarial en 2019, entièrement basés sur les données de l'INAMI. L'Institut a particulièrement veillé à communiquer ces nouveaux chiffres de manière claire et transparente. Cette publication chiffrée était accompagnée d'une fiche d'information proposant une représentation graphique visuellement attrayante.

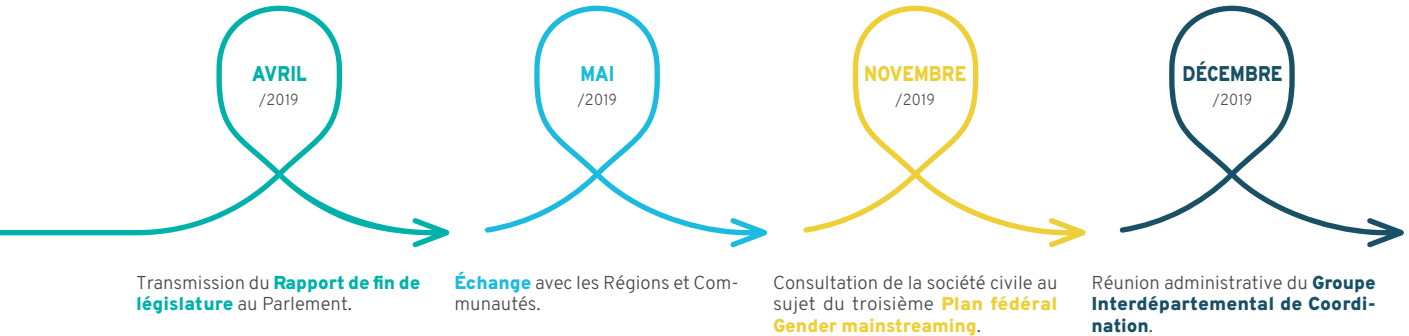
➤ Visions sur la paternité et la maternité

Malgré des progrès indéniables au niveau du cadre juridique et les efforts pour parvenir à une répartition équilibrée des tâches au sein des ménages, les effets négatifs de la maternité sur le statut économique et social des femmes restent très présents. Les préjugés entourant la répartition des rôles entre les parents et la conciliation difficile des vie professionnelle et familiale restent une source importante d'inégalité. La grossesse et la maternité engendrent encore trop souvent un affaiblissement de la position de la femme sur le marché du travail et la perte de ses droits sociaux, et elles augmentent les risques de pauvreté.



En 2016-2017, le Centre d'Archives et de Recherches pour l'Histoire des Femmes (CARHIF) a effectué des travaux de recherche scientifiquement étayés dans ce contexte et intégré les informations recueillies dans un texte accessible enrichi par des illustrations et des photos. Cette publication richement illustrée donne un aperçu des visions sur la maternité et la paternité aux 19^e et 20^e siècles et de leur influence sur la position inégale des femmes et des hommes dans la vie sociale et économique.

4 | GENDER MAINSTREAMING



Résumé du chapitre

L'Institut a coordonné le Rapport gender mainstreaming de fin de législature du gouvernement. Ce rapport dresse notamment le bilan critique de la législature et formule plus de cinquante recommandations destinées à améliorer la mise en œuvre du gender mainstreaming au niveau fédéral. Dans une optique d'apprentissage réciproque et d'amélioration des méthodes de travail, l'Institut a organisé un échange avec les entités fédérées au sujet de la mise en œuvre du gender mainstreaming. L'Institut a aussi organisé une réunion avec la société civile, afin de

mieux l'associer à la définition du contenu du prochain Plan fédéral Gender mainstreaming. L'Institut a par ailleurs poursuivi ses activités au sein de différents réseaux fédéraux. Il a également intégré un nouveau groupe de travail spécialisé dans la communication fédérale (le Groupe de travail Communication Inclusive). Enfin, dans une optique de sensibilisation, l'Institut a lancé la réalisation de trois petits films d'animation portant respectivement sur le genre, le gender mainstreaming et les discriminations fondées sur le sexe et le genre.

PLUS DE

50

**RECOMMANDATIONS FORMULÉES
DANS LE CADRE DU RAPPORT
GENDER MAINSTREAMING DE FIN
DE LÉGISLATURE.**

4.1. COORDINATION ET SOUTIEN

➤ Élaboration du Rapport gender mainstreaming de fin de législature

L'article 7 de la Loi Gender mainstreaming²³ charge l'Institut d'accompagner et de soutenir le processus d'intégration de la dimension de genre au niveau fédéral. Après avoir soutenu et encadré l'établissement puis la mise en œuvre du Plan fédéral Gender mainstreaming au cours de la législature, l'Institut a coordonné le Rapport de fin de législature que le gouvernement est tenu de transmettre au Parlement sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Beijing en septembre 1995.

Il se compose de quatre grandes parties :

- une partie relative au soutien de l'Institut à la mise en œuvre de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 ;
- une partie relative aux mesures prises par les différents membres du gouvernement dans le cadre de la mise en œuvre du Plan fédéral Gender mainstreaming ;
- une partie relative aux mesures prises par les différentes administrations fédérales dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 ;
- une partie comprenant des conclusions et des recommandations.

Après présentation en Conseil des ministres, le rapport a été transmis au Parlement au mois d'avril 2019. La ministre chargée de l'Égalité des chances a ensuite fait l'objet d'une audition à ce sujet au Parlement le 27 novembre 2019.

²³ 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 (MB du 13 février 2007).

Conformément à ce que prévoit la loi, ce rapport était accompagné d'un Rapport de la ministre en charge de l'Égalité des chances et du ministre chargé de la Coopération au Développement sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Beijing en septembre 1995.

➤ Réunion du Groupe Interdépartemental de Coordination au niveau Administratif

En l'absence de gouvernement fédéral de plein exercice, une réunion des coordinateur-trice-s administratif-ve-s a eu lieu au début du mois de décembre 2019. Cette réunion a permis un échange d'expérience et de bonnes pratiques entre coordinateur-trice-s, afin d'améliorer la mise en œuvre du gender mainstreaming au sein des administrations fédérales. Cet échange était basé sur les principales conclusions et recommandations du Rapport de fin de législature, concernant notamment :

- la place des coordinateur-trice-s dans l'organigramme et leurs rapports avec la hiérarchie ;
- l'existence et le fonctionnement de structures de coordination internes ;
- les relations des coordinateur-trice-s avec les différents services administratifs et avec les cellules stratégiques ;
- les actions de communication et de sensibilisation et la mise en œuvre des différentes dispositions de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 (statistiques, AIR (analyse d'impact de la réglementation), gender budgeting, contrats d'administrations, marchés publics, subsides).

4.2. RECOMMANDATIONS ET AVIS

➤ Les recommandations du Rapport gender mainstreaming de fin de législature

Le Rapport de fin de législature du gouvernement sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Beijing en septembre 1995 constitue le bilan de législature du gouvernement et de ses administrations en matière de gender mainstreaming.

Dans la partie « Conclusions et recommandations », le rapport dresse le bilan critique de la législature et formule plus de cinquante recommandations destinées à améliorer la mise en œuvre du gender mainstreaming au niveau fédéral. Les principales recommandations du rapport concernent :

- le renforcement du soutien hiérarchique aux coordinateur-trice-s politiques et administratif-ve-s ;
- le renforcement des relations entre coordinateur-trice-s administratif-ve-s et coordinateur-trice-s politiques ;
- une meilleure implication des personnes responsables de l'adoption des politiques du Plan fédéral Gender mainstreaming dans le processus d'intégration de la dimension de genre.

4.3. RÉSEAUX ET COLLABORATIONS

➤ Échange avec les Régions et Communautés

À la fin du mois de mai 2019, l'Institut a organisé une journée d'échange avec les organes chargés de soutenir la mise en œuvre du gender mainstreaming au sein des différentes entités fédérées. Cet échange a permis à chacun de présenter le travail mené au cours de la législature. L'échange a également permis de mieux identifier les difficultés rencontrées, notamment :

- la création d'une dynamique politique autour du gender mainstreaming ;
- la mise en place de procédures de travail claires et permanentes au sein des administrations ;
- l'atteinte de résultats concrets.

Les facteurs de succès ont également été discutés, comme :

- la sensibilité accrue vis-à-vis des inégalités entre hommes et femmes ;
- la meilleure compréhension de l'approche et de son intérêt ;
- le soutien ciblé.

La démarche de l'Institut a été très appréciée. L'Institut veillera à reproduire ce type de réunion qui contribue à améliorer la mise en œuvre du gender mainstreaming aux différents niveaux de pouvoir.

➤ Réunion avec la société civile

Au début du mois de novembre 2019, l'Institut a organisé une réunion avec les membres de la société civile, afin de leur proposer de participer activement à la définition du contenu du prochain Plan fédéral Gender mainstreaming. Pour préparer le précédent plan, l'Institut a réalisé un screening de l'ensemble des exposés d'orientation politique, afin d'identifier les politiques gouvernementales qui présentait une dimension de genre. L'Institut a appelé les associations à réaliser le même exercice, pour tout ou partie des compétences fédérales. Ceci pour pouvoir bénéficier de leur expertise et que les propositions adressées aux membres du gouvernement soient les plus complètes possible.

➤ Le Réseau fédéral Pauvreté

L'Institut est membre du réseau des fonctionnaires fédéraux actifs dans le domaine de la pauvreté, coordonné par le SPP Intégration sociale, depuis fin 2016. Son rôle y est de promouvoir l'intégration de la dimension de genre dans la politique de lutte contre la pauvreté et plus spécifiquement dans le plan fédéral de lutte contre la pauvreté. En fin de législature, l'Institut a été invité par le SPP Intégration sociale à participer à l'évaluation du plan. Le 29 mai 2019, l'Institut a présenté les résultats de son évaluation de l'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre du plan aux membres du réseau. Cette évaluation indique que même si certaines mesures du plan contribuent certainement à réduire la pauvreté dont les femmes et les hommes sont victimes, l'évaluation des soixante mesures du plan ne permet pas en général de connaître leur impact sur la situation respective des femmes et des hommes en situation de pauvreté. L'intégration de la dimension de genre devra donc être renforcée dans le cadre du prochain Plan fédéral de lutte contre la pauvreté et de son suivi.

➤ La Commission Interdépartementale pour le Développement Durable (CIDD)

L'Institut veille également à promouvoir l'intégration de la dimension de genre au sein la Commission Interdépartementale pour le Développement Durable. Dans ce cadre, il a plaidé pour l'intégration de la dimension de genre dans le nouveau Plan

fédéral pour le développement durable. L'Institut a mis en évidence les différences entre femmes et hommes dans les piliers sociologique, économique et écologique du développement durable. L'Institut a également mis en avant l'importance de consulter les organisations de femmes dans le cadre des consultations avec les parties prenantes.

➤ Le Conseil consultatif Genre et Développement

L'Institut est aussi membre du Conseil consultatif Genre et Développement. À travers ses contributions à ce Conseil, l'Institut stimule l'intégration de la dimension de genre dans la politique belge de coopération au développement. Ainsi, il a activement collaboré à la rédaction d'un avis relatif à l'égalité de genre dans la coopération au développement. Cet avis avait comme objectif de sensibiliser le nouveau ministre/la nouvelle ministre en charge de la Coopération au Développement. Cet avis met entre autres en avant l'importance de la double approche (actions spécifiques et gender mainstreaming) et l'importance de la volonté politique et du financement. L'Institut a également contribué activement à une note d'avis qui plaide pour un meilleur alignement entre la Stratégie Genre de la Coopération au Développement et les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

➤ Groupe de travail Communication Inclusive

L'Institut est également membre du groupe de travail Communication Inclusive. Initié par le SPF Chancellerie du Premier ministre, ce groupe de travail a pour mission de formuler des recommandations et de produire des brochures à l'intention des communicateur-trice-s publics. L'Institut apporte son expertise dans les questions de genre et de stéréotypes qui sont débattues dans ce groupe de travail.

4.4. SENSIBILISATION ET DIFFUSION DES CONNAISSANCES

Réalisation de trois animations vidéo relatives au genre, au gender mainstreaming et aux discriminations fondées sur le sexe et le genre

L'Institut a lancé un appel d'offre relatif à la réalisation de trois petits films d'animation portant respectivement sur le genre, le gender mainstreaming et les discriminations fondées sur le sexe et le genre. La société Capsule12 a été choisie pour réaliser ces animations.

Le premier film vise à expliquer la différence entre les notions de « sexe » et de « genre » et à montrer pourquoi cette différence est importante, le genre désignant les constructions et les attentes que la société crée autour des différences biologiques entre hommes et femmes. Le second film a pour objectif d'expliquer ce qu'est le gender mainstreaming. Il doit préciser qu'il existe encore des différences entre les femmes et les hommes dans de nombreux domaines et que l'objectif du gender mainstreaming est que les décideurs politiques tiennent compte de ces différences dans le cadre de l'élaboration de leurs politiques. Le troisième film a pour but d'expliquer les différentes formes de discriminations fondées sur le sexe et le genre et de souligner que ces discriminations existent toujours dans notre société.



5 | INTERNATIONAL

MARS

/2019

63^e session de la **Commission de la condition de la femme**.

OCTOBRE

/2019

Réunion régionale d'examen **Beijing+25**.

NOVEMBRE

/2019

Examen intermédiaire et consultation avec la société civile et le Parlement dans le cadre du **PAN « Femmes, Paix et Sécurité »**.

Intervention à la **conférence de l'OIT** sur « *A Century of maternity protection: Transforming leave and care policies for a better future of work for all* ».

Résumé du chapitre

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. Pour 2019, citons par exemple, la coordination du Plan d'Action National « Femmes, Paix et Sécurité » et du troisième rapport sur la mise en œuvre de ce plan et le

suivi des travaux des présidences de l'UE, notamment dans la perspective d'une future stratégie européenne pour l'égalité de genre. L'Institut est également membre du réseau européen des organismes de promotion de l'égalité, Equinet, où son expertise en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de lutte contre les violences, le harcèlement sexuel et la discrimination des personnes transgenres a pu être utilement mise en avant.

5.1. AU NIVEAU DES NATIONS UNIES

➤ La Commission de la condition de la femme

La Commission de la condition de la femme (*Commission on the Status of Women*, ci-après CSW) est une commission fonctionnelle du Conseil économique et social des Nations Unies (ci-après NU).

La 63^e session de la CSW s'est déroulée du 11 au 22 mars 2019. Des conclusions agréées ont été adoptées sur le thème prioritaire: «La contribution des systèmes de protection sociale, de l'accès aux services publics et des infrastructures durables à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles». Le thème examiné portait sur l'autonomisation des femmes et le lien avec le développement durable.

En 2019, l'Institut a:

- coordonné la position belge;
- donné de l'input pour les négociations sur le projet des conclusions agréées;
- rédigé des projets d'interventions de la Belgique (déclaration, interventions lors de panels, etc.);
- participé à la consultation avec la société civile.

➤ Réunion régionale d'examen Beijing+25

Les 29 et 30 octobre 2019, la Commission économique pour l'Europe des NU et le bureau régional d'ONU-Femmes pour l'Europe et l'Asie centrale ont organisé une réunion régionale d'examen. Cette réunion concernait les progrès accomplis et les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing et du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et ses Objectifs de Développement Durable. Huit débats et plusieurs *side events* ont permis de mettre en lumière les différents aspects des 12 domaines thématiques du Programme d'action de Beijing. La concordance de ce Programme d'action avec le Programme de développement durable à l'horizon 2030 a aussi été soulignée.

L'Institut faisait partie du panel d'experts pour le débat «Mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles: enseignements et solutions émanant de la région». Il était aussi représenté dans les deux *side events* «Méthodes et outils effectifs de gender mainstreaming: la façon d'accélérer le progrès vers l'égalité de genre» et «La Convention d'Istanbul en pratique: soins holistiques pour les victimes de violences sexuelles».

➤ Plan d'Action National «Femmes, Paix et Sécurité»

En octobre 2000, le Conseil de sécurité des Nations unies a adopté la résolution 1325. Cette résolution vise à améliorer la protection des femmes contre la violence dans les conflits armés et à accroître leur participation aux processus de résolution des conflits et de consolidation de la paix. Depuis 2009, la Belgique dispose d'un plan d'action national (ci-après PAN) pour mettre en œuvre cette résolution et celles qui lui succéderont.

En 2019, l'Institut a organisé les réunions de la Taskforce fédérale Femmes, Paix et Sécurité et coordonné la réalisation du troisième rapport au Parlement sur la mise en œuvre du troisième PAN «Femmes, Paix et Sécurité» (2017-2021). L'Institut a également fourni un soutien logistique et financier à l'examen intermédiaire prévu dans ce PAN. Il a contribué au contenu de cet événement. L'examen a pris la forme d'une consultation avec la société civile et le Parlement et consistait en un panel international, une session de questions-réponses avec des administrations fédérales et des ateliers. L'Institut a aussi participé aux réunions et travaux de l'*EU Taskforce on Women, Peace and Security* et a été un des membres actifs du groupe de travail qui a développé des propositions pour le nouvel *EU Action Plan on Women, Peace and Security*.

➤ Programme de développement durable à l'horizon 2030

Les 193 États membres des NU ont adopté l'Agenda 2030 à l'unanimité en 2015. Vu l'étendue des thèmes couverts par les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD), ils offrent la possibilité de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes dans de nombreux aspects de la société. C'est pourquoi l'Institut a poursuivi son engagement actif dans ce cadre, notamment via :

- la participation aux réunions de concertation 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 aux niveaux national et international.

En 2019, l'Institut a contribué activement aux préparations du prochain Plan fédéral pour le développement durable. L'Institut a eu plusieurs échanges avec des organisations internationales concernant le monitoring et les indicateurs générés de plusieurs ODD.

➤ L'OIT et la Commission européenne

En 2019, l'Institut a été convié par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et la Commission européenne à prendre la parole à l'occasion d'une conférence tenue le 8 novembre à Genève. Cette conférence se situait dans le cadre du 100^e anniversaire de la Convention sur le congé de maternité de l'OIT : « *A Century of maternity protection: Transforming leave and care policies for a better future of work for all* ». L'Institut a ainsi eu l'opportunité de participer à une table ronde consacrée à la discrimination liée à la grossesse et à la maternité, et de souligner son travail en qualité d'organisme de promotion de l'égalité des hommes et des femmes. Cette conférence a aussi permis à l'Institut de discuter des normes en matière de genre sur le marché du travail et de la manière dont elles peuvent mener à la discrimination, ou encore des mécanismes susceptibles de modifier ces normes en vue de mettre fin à la discrimination liée à la maternité.

➤ Autres suivis

L'Institut a assuré le suivi en matière d'égalité des femmes et des hommes et de lutte contre les violences à l'égard des femmes dans le cadre du 6^e rapport périodique du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (CCPR). Il a aussi assuré le même suivi lors du 5^e rapport périodique du Pacte international relatif aux droits sociaux, économiques et culturels (CESCR) et des 2^e et 3^e rapports périodiques combinés de la Belgique de la Convention sur les droits des personnes avec un handicap (CRPD).

L'Institut a participé activement aux travaux de la Conférence internationale du Travail à propos de la discussion normative sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

5.2. 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 roumaine et finlandaise, notamment via le Groupe de haut niveau en matière de gender mainstreaming (*High-level group on gender mainstreaming*). L'accès des femmes au marché du travail était le focus de la présidence roumaine, avec l'adoption de conclusions du Conseil relatives aux principales politiques et mesures en vue de combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. La Finlande a mis le focus sur le futur des politiques européennes en matière d'égalité de genre avec, notamment, l'adoption de conclusions du Conseil portant sur le bilan Beijing+25 et le futur de la politique européenne de l'égalité de genre.

L'Institut a aussi suivi les négociations relatives à l'initiative législative de la Commission visant à faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

L'Institut a également préparé la participation de la ministre en charge de l'Égalité des chances à la réunion «*STHLM Initiative: the benefits of gender equality for the EU economy*». Cette réunion, qui s'est tenue à Stockholm les 3 et 4 décembre, rassemblait les ministres en charge de l'Égalité des chances des pays qui occuperont la présidence de l'UE dans les années à venir. Elle avait comme objectif de discuter entre autres du *leadership* politique, du *gender mainstreaming* dans tous les domaines et processus, du *gender budgeting* et de la durabilité.

En matière de suivi de la mise en œuvre des directives européennes, la Commission européenne a adressé un courrier à la Belgique en septembre 2019 afin de connaître l'état d'avancement des réformes législatives visant à la mise en conformité avec la directive «*refonte*»²⁴ sur la protection des témoins contre les mesures de représailles. Cette demande d'information fait suite à l'arrêt Hakelbracht (c-404/18). Dans cet arrêt, la Cour de justice a affirmé que le droit belge n'était pas conforme au droit européen sur ce point. L'Institut a assuré la coordination de la réponse des autorités belges à ce courrier et a transmis l'information auprès de la Commission européenne via la Représentation Permanente de la Belgique auprès de l'Union européenne.

➤ Projets européens

L'Institut est partenaire d'un projet financé par la Commission européenne et initié par le Médiateur croate pour l'égalité de genre. Il s'agit du projet «*Equal rights – Equal pay – Equal pensions. Expanding the scope of implementation of gender equality actions and legal standards towards achieving gender equality and combating poverty in Croatia (REC-RGEN-PENS-AG-2017-820696-GPPG)*».

L'Institut coordonne le projet «*Parents @ Work*» financé par l'Union européenne dans le cadre du *Rights, Equality and Citizenship Programme* (2014-2020 n° 831612) (voir la partie 3 «*Égalité de genre et emploi*»).

➤ Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (*European Institute for Gender Equality*, ci-après EIGE) 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.

Le conseil d'administration de l'EIGE, dont la direction de l'Institut est membre, s'est réuni à deux reprises en 2019. L'Institut a également participé à deux réunions du Forum d'experts. Ce forum doit conseiller la direction de l'EIGE et faire le lien entre les niveaux européen et national. Lors de la réunion d'avril, l'EIGE a demandé à l'Institut de mener un atelier sur le *gender mainstreaming* dans le cadre de la nouvelle stratégie genre de la Commission européenne. L'EIGE a également demandé à l'Institut de participer à une réunion concernant la communication du *Gender Equality Index 2019*.

L'Institut a également participé aux travaux menés par l'EIGE sur la collecte de données administratives relatives aux violences entre partenaires et aux féminicides. Il a coordonné notamment les réponses de la Belgique au questionnaire de l'EIGE et a pris part à une réunion spécifique. L'Institut a aussi fait partie du *quality assurance group* pour le projet *gender budgeting* de l'EIGE, partageant son expertise en la matière et contribuant aux rapports intermédiaires et au rapport final.

²⁴ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 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 (J.O., 26/07/2006).

Equinet

Equinet est le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité, que l'Institut a intégré dès sa création. Par ses formations et séminaires, Equinet permet de développer une expertise accrue pour ses membres.

L'Institut a participé à plusieurs réunions de travail. En 2019, un rapport intitulé *Tackling Violence against Women and Gender-Based Violence. Equality Bodies Contribution* a été publié.

L'Institut a participé à deux groupes de discussion lors de la conférence «*Two years after #MeToo, what next? Equality bodies combatting sexual harassment @ work*» organisée en octobre par Equinet et a réalisé une affiche d'information consacrée à ce sujet. L'Institut a également pris part à un projet consacré aux «*Standards for Equality Bodies*», pour lequel elle a assisté à plusieurs réunions.

L'Institut a participé à l'Assemblée générale de novembre qui a notamment approuvé le plan de travail 2020. Il a également contribué à la préparation du positionnement d'Equinet par rapport aux priorités de la *Gender Equality Strategy*.

Différents groupes de travail produisent des avis ou rapports. L'Institut fait partie de deux groupes de travail : le groupe de travail dédié à la législation en matière d'égalité et celui dédié à l'égalité de genre. En 2019, les travaux auxquels l'Institut a participé ont notamment porté sur la discrimination fondée sur l'identité de genre et à l'encontre des personnes intersexes, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, la violence contre les femmes et la pauvreté et l'égalité.

5.3. AU NIVEAU DU CONSEIL DE L'EUROPE

Convention d'Istanbul

L'Institut a assuré le monitoring de la Convention d'Istanbul (voir la partie 2 «Violence basée sur le genre») et a participé aux réunions du Comité des Parties à la Convention dont la Belgique assure la vice-présidence du Bureau. Ce comité peut adopter des recommandations spécifiques, adressées aux États concernés, et est chargé d'élire les membres du GREVIO (Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique) qui a été renouvelé en 2019.

5.4. AU NIVEAU BILATÉRAL

L'Institut est amené à recevoir des délégations étrangères (à la demande du SPF Affaires étrangères, de partenaires, etc.) afin d'expliquer son rôle et ses missions ou la politique d'égalité des femmes et des hommes au niveau fédéral. Au mois de juin 2019, l'Institut a reçu une délégation du Ministère du Travail colombien. Le Ministère colombien est dans le processus de création d'un instrument méthodologique pour la mise en place d'une loi d'égalité salariale. La visite d'étude à l'Institut avait comme but d'échanger sur la lutte contre l'écart salarial. L'Institut a présenté ses actions, études et outils à ce sujet.







F | ORGANISATION



1. STRUCTURE DE GESTION

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. 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.

2. PERSONNEL

En 2019, l'Institut a employé une moyenne de 45 personnes. Ceci correspond à 43,06 équivalents temps plein.

Les changements intervenus dans le courant de l'année au sein du personnel sont de plusieurs ordres. Une agente statutaire a obtenu un congé de longue durée antérieurement mais qui s'est poursuivi en 2019. En outre, sept membres du personnel ont quitté l'Institut en 2019 et onze l'ont rejoint.

Les agent-e-s sont majoritairement féminins, de l'ordre de 80 %. Pour ses procédures de sélection, l'Institut passe par les services de Selor comme toutes les administrations publiques fédérales. Bien que l'Institut attache une grande importance à la diversité, lors des appels à candidature, les femmes semblent avoir un

intérêt plus marqué. De ce fait, elles sont également statistiquement plus nombreuses à réussir et à se positionner en ordre utile pour obtenir le poste vacant. L'Institut regrette de ne pas parvenir à un meilleur équilibre de genre au sein de son effectif.

Près de trois quarts des agent-e-s sont de niveau A (71 %), presque un quart est de niveau B (24 %), tandis que les niveaux C et D ensemble correspondent à 5 %.

Un peu moins de la moitié du personnel de l'Institut est statutaire (40 %).

L'Institut veille également à promouvoir l'intégration des personnes présentant un handicap parmi son personnel en

consultant notamment les listes spécifiques de recrutement de Selor, lorsque cela s'avère possible, et en apportant les aménagements nécessaires aux postes de travail des employé-e-s concerné-e-s.

L'Institut encourage l'ensemble de son personnel à suivre des formations afin de garantir le niveau d'expertise de ses collaborateur-trice-s. Dans cette optique, les nouveaux membres du personnel se voient proposer de formations adaptées à leur fonction et à leurs besoins. Ainsi en 2019, 44 agent-e-s ont suivi des formations, dont 27 agent-e-s de niveau A, 15 de niveau B, 1 de niveau C et 1 agent-e de niveau D.

Au total, 138 formations ont été suivies en 2019, ce qui représente 124 jours de formation. Parmi ces formations, 85 ont été organisées par l'IFA (Institut de formation de l'administration fédérale) et les autres ont été dispensées par diverses organisations.

Enfin, en 2019, dix 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.

3. DIALOGUE SOCIAL

Outre le respect des règles législatives qui régissent les relations entre une institution publique et les représentant-e-s de ses travailleur-se-s, l'Institut est très attentif à maintenir un dialogue social serein et constructif avec ces dernier-ère-s. Le Comité de Concertation de Base est le lieu privilégié des échanges entre les représentant-e-s de l'Institut et ceux-celles des travailleur-se-s.

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

4. BUDGET

L'Institut reçoit chaque année une dotation fédérale ainsi qu'une subvention de la Loterie Nationale. En 2019, il a reçu :

- une dotation de 4 605 000 € ;
- une subvention de la Loterie Nationale à hauteur de 96 500 €.

L'Institut dispose de revenus propres (18 820 €) mentionnés séparément dans le budget. L'Institut a également perçu 35 271 € (28 382 € pour le projet «*Parents @ Work*» et 6 889 € pour le projet «*Equal Pay, Equal Pension*») provenant de la Commission européenne pour sa participation à deux projets européens répartis sur différentes années.

Par ailleurs, l'Institut reçoit chaque année des moyens spécifiques dans le cadre de protocoles conclus avec la Wallonie et la Fédération Wallonie-Bruxelles pour ses actions de sensibilisation, d'information et de médiation en matière de discrimination sur la base du genre. Depuis 2016, l'Institut dispose de protocoles similaires avec la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone. Au total, l'Institut a perçu 167 210 € dans le cadre de l'ensemble de ces protocoles (Région wallonne : 68 610 € ; Fédération Wallonie-Bruxelles : 33 500 € ; Région de Bruxelles-Capitale : 57 000 € ; Communauté germanophone : 8100 €).

Les protocoles de collaboration conclus avec la COCOF et Actiris en 2014 ont également été prolongés, pour un montant s'élevant respectivement à 40 000 € et 25 000 €.

La secrétaire d'État à l'Égalité des chances a chargé l'Institut d'assurer le suivi administratif et le renforcement de trois projets pilotes ainsi que l'élargissement de ses activités à l'égard des Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles. En 2019, l'Institut a perçu une dotation spécifique supplémentaire de 4 500 000 € ainsi qu'une subvention ponctuelle de la Loterie Nationale à hauteur de 678 070 € afin de financer ces projets pilotes.



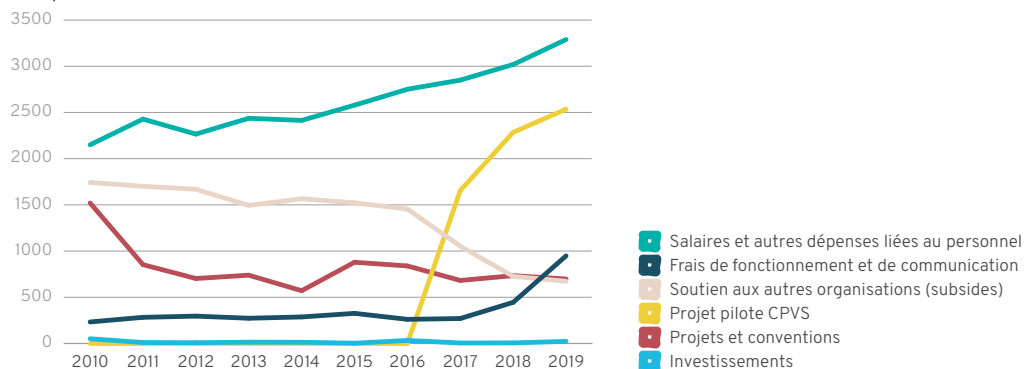
Tableau | 9

Comptes annuels (en milliers d'euros)

Année budgétaire	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	%
Salaires et autres dépenses liées au personnel	2150	2428	2266	2437	2414	2579	2751	2850	3019	3289	40
Frais de fonctionnement et de communication	233	283	296	273	287	326	261	270	445	948	12
Soutien aux autres organisations (subsidés)	1742	1701	1669	1494	1566	1522	1454	1053	726	673	8
Projet pilote CPVS	0	0	0	0	0	0	0	1655	2285	2535	31
Projets et conventions	1520	853	703	739	571	879	839	682	734	698	9
Investissements	51	10	8	14	13	3	33	5	6	23	0
TOTAL	5696	5275	4943	4957	4851	5309	5338	6515	7215	8166	100



Graphique | 20

Évolution du budget de 2010 à 2019






G | CONCLUSION

L'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes continue d'œuvrer pour une société plus égalitaire pour tous et pour toutes. Ces dernières années, l'Institut a aidé à impulser de nombreuses évolutions positives en Belgique. Il a de plus en plus attiré l'attention des gouvernant-e-s et des citoyen-ne-s sur l'importance de la question de l'égalité. Cela s'est traduit dans les faits par de nombreux avis et recommandations qu'il a formulés ici pour la conception d'une loi, là pour modifier ou affiner une autre loi. Cela a permis à notre pays de renforcer son arsenal législatif en vue de promouvoir cette égalité et de lutter encore plus efficacement contre les discriminations fondées sur le genre.

Les missions de l'Institut sont de plus en plus larges. En 2019, l'Institut a encore hérité de nouvelles compétences. Des lois ont été amendées et/ou votées. La lutte contre les discriminations a pris un nouveau coup d'accélérateur. Mais les moyens mis à disposition, eux, n'augmentent pas. L'Institut est heureux de constater que les décideurs politiques prennent des mesures concrètes pour résoudre les inégalités entre les femmes et les hommes. Mais prendre des mesures ne suffit pas, il faut que les moyens et ressources nécessaires à leur mise en œuvre soient accordés. En raison du budget limité, il est de plus en plus difficile pour l'Institut de répondre de façon complète et efficace aux missions qui lui ont été confiées.

Le nombre de demandes d'information et de plaintes adressées à l'Institut ne cesse d'augmenter, et particulièrement ces dernières années. En cinq ans, les signalements ont plus que doublé. L'Institut est également amené à traiter davantage d'affaires en justice. En raison des nouvelles évolutions sociétales, de nouveaux domaines d'attention apparaissent, par exemple, les droits des personnes intersexes, la lutte contre le sexisme et le harcèlement dans l'espace public et virtuel... Il est nécessaire pour l'Institut de mener des recherches sur ces nouvelles thématiques afin de maintenir son expertise et de rendre compte de la présence des discriminations fondées sur le genre dans les différents domaines de la société. Ceci tout en continuant à mener des recherches sur les thématiques déjà couvertes, tels que la représentation politique des femmes, l'écart salarial, les discriminations envers les personnes transgenres, etc.

L'Institut continue à collaborer étroitement avec la société civile. Il travaille toujours avec toutes les associations qui œuvrent dans le domaine de l'égalité et de la lutte contre les discriminations. Ces associations jouent un rôle fondamental dans l'information et la sensibilisation des publics cibles.

2019 a été l'année de la confirmation pour les Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles (CPVS). L'accroissement considérable du nombre de victimes qui se sont rendues dans ces centres montre clairement la pertinence et l'importance de cette initiative coordonnée par l'Institut. D'ailleurs le succès de ce projet va se traduire par son extension et l'ouverture de nouveaux CPVS. L'Institut se félicite de cette reconnaissance qui entre en résonance avec sa mission de protection et d'accompagnement des victimes de violence.

L'information et la sensibilisation font également partie intégrante de la mission consistant à lutter contre les discriminations fondées sur le genre. L'Institut regrette de ne pas pouvoir se concentrer davantage, par manque de moyens, sur cette mission essentielle pour la construction d'une société où les femmes et les hommes sont égaux. Une augmentation du budget octroyé à l'Institut lui permettrait de traiter plus efficacement encore le nombre croissant de signalements et d'actions en justice, afin que les citoyen-ne-s reçoivent rapidement l'assistance à laquelle ils-elles ont droit. Cela permettrait également à l'Institut de mener davantage de recherches afin de mieux cerner les enjeux autour de l'égalité de genre, et ainsi travailler plus efficacement à la sensibilisation et à l'information des publics, et soutenir les décideurs politiques en leur fournissant des conseils fondés.

L'égalité entre les femmes et les hommes doit rester une priorité politique et sociétale, et l'Institut doit rester une autorité de référence en la matière aux niveaux national, européen et international. L'égalité de genre est non seulement un droit fondamental, mais aussi le garant d'une société démocratique, inclusive et durable.





H | PARTENAIRES ET RÉSEAUX

PARTENAIRES

Bureau fédéral du Plan Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne
 Registre National BNP Paribas Fortis
 Genres Pluriels Délégué général aux droits de l'enfant
 Comité permanent R Portuguese Commission for Equality in Labour and Employment (CITE) CGSLB
 CRIPEL Secrétariat du mécanisme de suivi de la Convention d'Istanbul - Conseil de l'Europe
 Fédération des associations socioculturelles pour les personnes issues de l'immigration Coca Cola Enterprise Axiom Consulting
 Bruxelles Pouvoirs Locaux Chancellerie du Premier ministre Centres régionaux d'intégration (Discri)
 CSC CHU Saint-Pierre de Bruxelles Esperanzah Axa BuZa
 ECRI European Commission against Racism and Intolerance - Council of Europe AVG-CARHIF Ella asbl IBA
 CIRÉ Actiris Amazone Collège des médiateurs fédéraux Çavaria
 Conseil des femmes francophones de Belgique IRE - Inspection régionale de l'Emploi (Bruxelles) Furia
 Direction générale de la Législation et des Libertés et Droits fondamentaux Cargill SPF Sécurité Sociale Centre for Balanced Leadership
 Slovenian Advocate of the Principle of Equality (SAPE) Institut National de Criminalistique et de Criminologie
 FGTB Forem Unia
 Coordinations provinciales pour l'égalité des Femmes et des Hommes
 Conseil Supérieur de l'Audiovisuel Delhaize Centre International de Santé Reproductive
 Médiatrice de la Communauté germanophone Fondation Roi Baudouin Contrôle du Bien-être au Travail
 Contrôle des Lois Sociales Collège des procureurs généraux
 Conseil national du travail (CNT) Institute for International Research on Criminal Policy
 Conseil supérieur de la Justice Service de la Politique criminelle Folia
 Sciensano Conseil wallon et Conseil bruxellois égalité F/H



L'Institut collabore également avec l'ensemble des services publics fédéraux (SPF), des services publics de programmation (SPP) et des cellules stratégiques du gouvernement fédéral.



RÉSEAUX

- Statistiek Vlaanderen
- Réseau fédéral Pauvreté
- LDIA Legal Diversity & Inclusion Alliance
- Conseil de l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes
- Réseau fédéral Diversité
- Plateforme des Droits de l'Homme
- Commission Interdépartementale pour le Développement Durable
- Groupe Interdépartemental de Coordination Gender mainstreaming
- Conseil consultatif Genre et Développement
- Equinet
- EU Informal Taskforce on Women, Peace & Security
- Plan d'action Diversité
- Groupe de travail Communication Inclusive





|| ANNEXES

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 à titre consultatif

Madame Fatima HANINE
Monsieur Jean JACQMAIN
Monsieur Geert DE POORTER (président SPF Emploi, Travail et Concertation sociale)

➤ Membres suppléants

Monsieur Michael CERULUS*
Monsieur Amaury CAPRASSE
Monsieur David WEYTSMAN
Monsieur Frédéric MAGHE*
Madame Brenda FURNIERE
Madame Leen VERRAEST
Madame Danka DE WERT
Madame Lieve CERULUS
Monsieur Pieter VANDENBROUCKE
Madame Tine DESTROOPER
Madame Nathalie DENIES

➤ Membres suppléants à titre consultatif

Madame Annemie PERNOT

**Membres sortants*

➤ Commissaires du gouvernement

Madame Elke BLOMMAERT
Monsieur Jan MORRE

La-Le secrétaire d'État ou ministre en charge de l'Égalité des chances reçoit une invitation permanente pour les réunions du conseil d'administration.

2. LISTE DES AVIS ET RECOMMANDATIONS

N° A ou R	Titre	Date	Destinataire
2019/R/001	Recommandation concernant l'insertion d'un motif d'absence propre pour les travailleuses engagées dans un processus de procréation médicalement assistée dans le statut administratif du personnel dans l'enseignement en Communauté germanophone.	30/04/2019	Monsieur Harald Mollers, ministre de l'Enseignement et de la Recherche scientifique de la Communauté germanophone.
2019/R/002	Recommandation concernant le congé et l'indemnité de maternité des travailleuses exerçant simultanément une activité salariée et une activité indépendante à titre complémentaire.		
2019/R/003	Recommandation concernant les maladies directement liées à la grossesse.	22/10/2019	<ul style="list-style-type: none"> → Madame Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale, chargée du Logement et de l'Égalité des chances; → Madame Nathalie Muylle, ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargée de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées; → Madame Sophie Wilmès, ministre du Budget et de la Fonction publique, chargée de la Loterie nationale et de la Politique scientifique; → Madame Barbara Trachte, ministre-présidente du Collège de la Commission communautaire française chargée de la Promotion de la santé, de la Familles, du Budget et de la Fonction publique; → Monsieur Olivier Paasch, ministre-président de la communauté germanophone; → Madame Christie Morreale, Vice-Présidente et ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des chances; → Madame Valérie De Bue, ministre de la Fonction publique, du Tourisme, du Patrimoine et de la Sécurité routière; → Monsieur Frédéric Daerden, Vice-Président et ministre du Budget, de la Fonction publique, de l'Égalité des chances et de la tutelle sur Wallonie-Bruxelles Enseignement; → Madame Bénédicte Linard, Vice-Présidente et ministre de l'Enfance, de la Santé, de la Culture, des Médias et des Droits des Femmes;

N° A ou R	Titre	Date	Destinataire
			<ul style="list-style-type: none"> → Monsieur Sven Gatz, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du Multilinguisme et de l'Image de Bruxelles; → Monsieur Bernard Clerfayt, ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi et de la Formation professionnelle, de la Transition numérique, des Pouvoirs locaux et du Bien-être animal, Membre du Collège réuni de la Commission communautaire commune (COCOM), chargé des Prestations familiales, de la Fonction publique, des Finances, du Budget, des Relations extérieures et du Contrôle des Films.
2019/A/001	Avis concernant le respect de l'égalité des femmes et des hommes dans l'émission radio « America Stereo » du 24 février 2018 et l'émission « Antenne Latine » du 2 mars 2018.	16/04/2019	Madame Manon Letouche, Secrétaire d'instruction du CSA.
2019/A/002	Avis concernant le respect de l'égalité des femmes et des hommes dans l'émission « Touche pas à mon poste » du 11 février 2019.	24/04/2019	Madame Manon Letouche, Secrétaire d'instruction du CSA.
2019/A/003	Avis concernant la féminisation du personnel opérationnel du SIAMU.	5/08/2019	Madame Martine BOLLU, manager Diversité SIAMU.
2019/A/004	Avis concernant le respect de l'égalité des femmes et des hommes dans le programme « Go For Zero » diffusé le 10 avril sur Plug Rtl.	19/06/2019	Madame Manon Letouche, Secrétaire d'instruction du CSA.
2019/A/005	Avis relatif à la proposition de résolution concernant la cyberviolence fondée sur le genre.	11/12/2019	SPF Justice.
2019/A/005	Avis relatif à la proposition de loi modifiant le Code pénal, visant à combattre le « revenge porn ».	2/12/2019	Mme Christine De Backer, secrétariat de la Commission de la Justice.

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.

Les fonctions, les titres et les grades utilisés dans cette publication font référence aux personnes de tout sexe ou identité de genre.

Cette publication a été imprimée avec des encres végétales sur du papier écologique FSC.



