

# RAPPORT D'ACTIVITÉS | 2020



INSTITUT  
POUR L'ÉGALITÉ  
DES FEMMES  
ET DES HOMMES

.be

# Table des matières

<b>A   AVANT-PROPOS</b>	<b>2</b>
<b>B   INTRODUCTION</b>	<b>4</b>
<b>C   MISSION</b>	<b>6</b>
<b>D   2020 EN CHIFFRES</b>	<b>9</b>
<b>E   ACTIVITÉS</b>	<b>12</b>
1   Discrimination	13
2   Violence et comportements transgressifs basés sur le genre	41
3   Égalité de genre et emploi	52
4   Gender mainstreaming	60
5   International	66
<b>F   ORGANISATION</b>	<b>71</b>
<b>G   CONCLUSION</b>	<b>75</b>
<b>H   PARTENAIRES ET RÉSEAUX</b>	<b>77</b>
<b>I   ANNEXES</b>	<b>81</b>



# A | AVANT-PROPOS

L'année 2020 a été difficile à bien des égards, et ce également pour l'Institut. L'année écoulée a clairement montré à quel point les collaborateur-riche-s de l'Institut sont engagé-e-s et résilient-e-s. Ils-Elles méritent dès lors d'être chaleureusement remercié-e-s par le conseil d'administration.

En mars, le COVID-19 a provoqué un changement radical dans l'organisation du travail : les collaborateur-riche-s ont soudainement dû faire du télétravail et les réunions physiques sont devenues impossibles. La direction et le personnel ont pris leurs responsabilités et essayé d'accomplir leur mission du mieux possible dans cette nouvelle constellation. De nombreuses initiatives ont dû être remises à plus tard ou avoir lieu sous une forme adaptée, mais elles ont néanmoins pu être menées à bien. Les collaborateur-riche-s ont relevé les défis avec une bonne dose d'optimisme. L'un des aspects majeurs était de garantir l'accessibilité de l'Institut. Les victimes de discrimination ont toujours pu continuer à s'informer auprès du service de première ligne ou à déposer une plainte. Cela mérite plus qu'un simple compliment, étant donné le contexte particulier.

De plus, j'ai observé, en 2020, plusieurs signes encourageants pour la promotion de l'égalité de genre. Pour la première fois, nous avons un gouvernement fédéral composé de manière paritaire – si nous comptons les secrétaires d'État. Peut-être le gouvernement De Croo s'est-il inspiré du nouveau gouvernement français, avec 22 femmes et 22 hommes membres du gouvernement ? Il s'agit en tout cas d'une étape importante. Nous ne pourrons pas revenir en arrière, cela constitue un précédent pour les générations futures.

Le déploiement des Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles (ci-après : CPVS) représente également un point positif selon moi. Après l'évaluation positive des trois premiers CPVS, la ministre Nathalie Muylle a décidé d'étendre le modèle en ouvrant sept nouveaux CPVS. L'année 2020 a été mise à profit pour chercher des partenaires appropriés et conclure les accords de coopération nécessaires. Les CPVS fournissent en un seul et même endroit une prise en charge physique et psychologique

spécialisée aux victimes de violences sexuelles dans toute la Belgique. Cette approche intégrée est très innovante.

Notre pays remplit ainsi une promesse importante qu'il a faite dans le cadre de la Convention d'Istanbul. À l'heure où des pays conservateurs annoncent leur retrait de cette convention relative à la prévention et à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, la Belgique, par le biais de l'Institut, continue à œuvrer pour sa mise en œuvre effective. C'est un effort dont nous pouvons être fier-ère-s.

Sous l'influence du mouvement mondial #MeToo, de plus en plus de femmes et d'hommes élèvent leur voix contre les violences faites aux femmes et diverses formes de discrimination. Alors que certaines manières étaient autrefois qualifiées de « normales », la société prend de plus en plus conscience qu'elles sont devenues inacceptables. Le service juridique de l'Institut reçoit chaque année davantage de signalements et se voit confier de nouvelles compétences. L'Institut a engagé des juristes supplémentaires pour répondre à cette demande croissante, mais il se heurte aux limites des moyens disponibles. Les ressources à disposition pour la recherche sur les questions liées au genre sont tout simplement insuffisantes. L'Institut estime qu'il devrait être en mesure de renforcer sa propre capacité de recherche fondamentale, mais les moyens pour y parvenir font défaut.

Je souhaite qu'au cours des années à venir, l'Institut devienne un puissant *equality body*, doté d'un financement suffisant et de plus de personnel. L'Institut dispose de toutes les compétences internes pour préparer la politique de promotion de l'égalité de genre et assurer le monitoring de sa mise en œuvre.

Parcourez ce rapport d'activités et découvrez l'ampleur du travail accompli par les collaborateur-riche-s de l'Institut grâce à leur expertise et leur engagement.

**Chris Verhaegen**  
Présidente du conseil d'administration



# B | INTRODUCTION

L'année 2020 a été une année particulière pour l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes – comme pour tant d'autres. Non seulement l'Institut s'est vu attribuer deux nouvelles compétences et il a dû suspendre certains projets jusqu'à la fin du mois d'octobre parce que le gouvernement était en affaires courantes, mais il a également été confronté aux conséquences de la crise du COVID-19.

Le 9 mars, la Loi Genre a été étendue aux critères de la paternité, de la co-maternité, de l'allaitement, de l'adoption, de la procréation médicalement assistée et des caractéristiques sexuelles. Cela a considérablement étendu la compétence de l'Institut. En 2020, l'Institut a entrepris d'informer les partenaires sociaux à propos de l'impact de la modification de la loi. Bien que l'extension des critères ait été largement couverte par les médias, le nombre de signalements relatifs aux nouveaux critères est resté – provisoirement – limité.

Par contre, l'Institut a constaté une forte augmentation au niveau du nombre de signalements concernant la nouvelle compétence relative au *revenge porn* et aux autres formes de diffusion non consensuelle d'images intimes. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020, l'Institut est en mesure de fournir une assistance juridique aux victimes de ce type de faits et de voyeurisme. Par exemple, en 2020, l'Institut s'est constitué partie civile au nom des victimes non connues de l'affaire « Eveline » et a fait retirer du web environ 150 images et vidéos sexuellement explicites. Compte tenu de l'ampleur du problème et de l'impact considérable du *revenge porn* sur les victimes, l'Institut se réjouit de cette nouvelle compétence. Il faut toutefois des moyens supplémentaires pour pouvoir exercer efficacement cette nouvelle mission.

En 2020, l'Institut a également coordonné l'élargissement et le développement du modèle des CPVS. Sur la base de l'évaluation des trois premiers CPVS situés à Bruxelles, Gand et Liège, le Conseil des ministres a en effet décidé de créer sept nouveaux CPVS et d'agrandir les trois CPVS existants. À terme, cela permettra aux victimes de violences sexuelles de bénéficier d'une prise en charge et d'une assistance policière appropriées partout en Belgique. Il est frappant de constater que les victimes prises

en charge par les CPVS déposent plus souvent plainte qu'avant la création de ces CPVS. Les CPVS jouent donc un rôle important dans la lutte contre les violences sexuelles en Belgique.

En outre, en 2020, l'Institut a jeté les bases des activités essentielles prévues en 2021 et 2022. Il a mené une enquête à grande échelle sur le sexisme, intitulée *#YouToo?*, afin d'interroger des milliers de Belges sur leurs expériences en matière de sexisme et sur leur opinion à ce sujet. Les résultats de l'enquête permettront dans les années à venir à l'Institut d'entreprendre des actions ciblées contre cette menace pour l'égalité de genre. Il en va de même pour la mise à jour des chiffres sur l'écart salarial et la préparation du rapport étendu à ce sujet, qui sera publié en 2021.

Et puis, bien sûr, il y a eu le COVID-19. Subitement, l'expertise de l'Institut a été sollicitée par rapport à l'impact du COVID-19 dans toutes sortes de domaines liés au genre. Car il est vite apparu que le virus constituait aussi une menace pour l'égalité de genre, avec une augmentation de la violence entre partenaires, une hausse du chômage, et des parents qui peinaient à concilier leur travail et la prise en charge de leurs enfants. Le gouvernement, avec le soutien de l'Institut, a pris des mesures pour lutter contre la violence basée sur le genre et protéger les travailleur-se-s à temps partiel et les familles monoparentales.

Il ne faut pas oublier que le fonctionnement de l'Institut a été complètement bouleversé par les mesures engendrées par le COVID-19. Les collaborateur-ric-e-s ont travaillé en grande partie à domicile et se réunissaient virtuellement. Ils-Elles ont continué à collaborer, malgré la distance et les écrans. Aucune perte de productivité n'a été observée : il a parfois fallu s'adapter, mais tous les projets ont été menés à bien. Il s'agit d'une prestation particulière pour laquelle l'Institut tient à remercier explicitement ses collaborateur-ric-e-s.

Ce rapport d'activités donne un aperçu des diverses activités de l'Institut en 2020. 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 est un catalyseur qui a pour mission d'ancrer l'égalité de genre, et notamment 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 ou le genre. En outre, l'Institut stimule l'intégration de la dimension de genre dans les politiques.

Dans ce cadre, l'Institut remplit quatre rôles fondamentaux :

#### **L'Institut soutient les victimes de discrimination et de sexisme :**

- 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 de genre, et notamment l'égalité des femmes et des hommes.

#### **L'Institut analyse et soutient les politiques :**

- Il s'efforce de développer un cadre légal adapté, des stratégies et des structures efficaces, des actions et des instruments en vue de protéger et de promouvoir l'égalité de genre, et notamment l'égalité des femmes et des hommes, et ce tant en théorie que dans la pratique.
- Il formule des avis et des recommandations à l'intention des pouvoirs publics, des partenaires sociaux, des autres parties prenantes et des organisations privées. Pour ce faire, l'Institut se base sur les demandes et les plaintes qu'il reçoit et s'inspire des études et des recherches qu'il entreprend.
- 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 de genre. Il exerce ces missions sous l'autorité du-de la ministre fédéral-e 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 toutes les formes de violence basée sur le genre.
- Il accompagne et soutient le processus d'intégration de la dimension de genre dans la politique fédérale, 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 CPVS.

#### **L'Institut réalise des recherches, fait de la sensibilisation et donne des formations :**

- Il réalise, coordonne et soutient des études et des 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 et le genre.
- L'Institut informe, sensibilise et forme les acteurs concernés et le grand public.

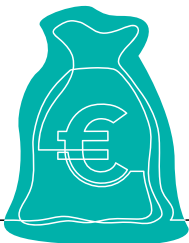
#### **L'Institut crée une communauté autour de l'égalité de genre :**

- Il soutient les organisations, notamment le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes.
- Il développe des accords de coopération avec les organes en charge de l'égalité et les organisations de défense des droits humains et de la société civile en Belgique et à l'étranger.



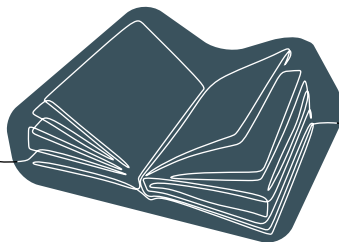


# D | 2020 EN CHIFFRES



**1 035 426 euros**

de subsides structurels pour  
soutenir les associations actives  
dans l'égalité de genre



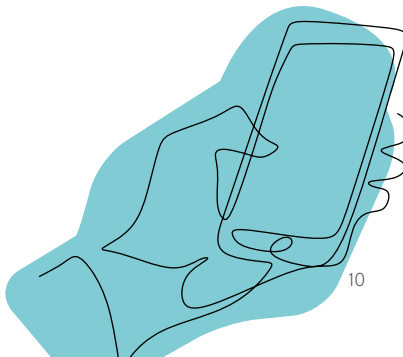
**5** nouvelles publications

**60**

réponses à des questions  
parlementaires



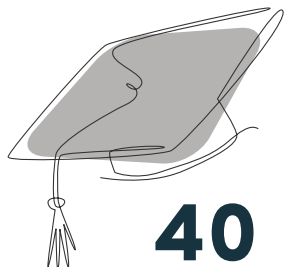
**127 000**  
utilisateur-ric-e-s du site web



**375** mentions dans la presse

**41**

collaborateur-riche-s



**40**

formations données  
par l'Institut

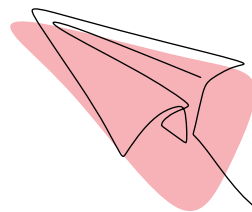
**882**

signalements reçus dont :

**301** demandes d'information juridique

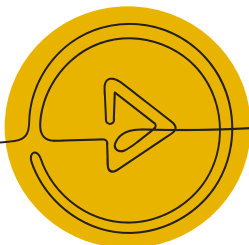
**278** plaintes

**303** communications

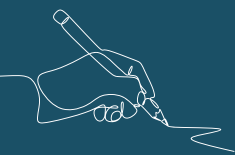


**11**

avis et recommandations



**3** vidéos d'animation



# **E** | ACTIVITÉS

# 1 | DISCRIMINATION

FÉVRIER



Le colloque « *Personnes intersexes* » a eu lieu au parlement fédéral le 21 février, à l'initiative de la ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, Nathalie Muylle, en collaboration avec l'Institut. Lors de cette journée d'étude, des personnes présentant des variations intersexes au niveau des caractéristiques sexuelles ont apporté leurs témoignages et le monde académique s'est exprimé sur le sujet.

MARS



Le 5 mars, l'Institut a communiqué à propos de la recommandation concernant le renforcement du cadre législatif et de la politique de poursuite en matière de [discours de haine sexistes et transphobes](#).

Le 9 mars, l'interdiction de discrimination prévue dans la Loi Genre a été étendue à de [nouveaux critères protégés](#) tels que la paternité, la co-maternité, l'allaitement, l'adoption, la procréation médicalement assistée et les caractéristiques sexuelles. L'Institut est devenu compétent pour traiter les signalements concernant des discriminations fondées sur ces nouveaux critères.

JUIN



Le 17 juin, l'Institut s'est exprimé lors des auditions de la Commission communautaire française sur le thème « *Le cyberharcèlement aux prismes du genre* ». L'Institut a notamment présenté les moyens juridiques dont il dispose pour soutenir les victimes sur le plan juridique.

SEPTEMBRE



L'*Equality Law Clinic* (ci-après : ELC) et l'Institut ont publié un rapport sur l'arrêt du 19 juin de la Cour constitutionnelle qualifiant d'inconstitutionnelles certaines dispositions de la [Loi Transgenre](#). Dans ce rapport, l'ELC a examiné comment rectifier ces lacunes.

OCTOBRE



En collaboration avec les auteur-e-s Nina Callens et Joz Motmans, l'Institut a publié la [Brochure d'information à l'intention des parents d'enfants présentant des variations des caractéristiques sexuelles](#). Cette publication, conçue comme un guide, regroupe avant tout des informations et des témoignages pour les parents.

## RÉSUMÉ DU CHAPITRE

En 2020, l'Institut a rempli plusieurs missions, chacune contribuant à la lutte contre l'inégalité de genre. La compétence de l'Institut a ainsi été étendue aux nouveaux critères de la Loi Genre, tels que la paternité et la co-maternité. Le service de première ligne a fourni des conseils juridiques sur la discrimination et enregistré les données relatives au nombre de signalements et à leur origine. Ces informations donnent une image de l'(in)égalité de genre en Belgique. Le phénomène des discours de haine sexistes est notamment frappant. En outre, l'Institut a soutenu les décideurs politiques à presque tous les niveaux politiques en Belgique. Il a par exemple travaillé à l'adaptation de la Loi Transgenre, et soutenu la politique de la Commission communautaire française, de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Région wallonne, de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Communauté germanophone. L'Institut a également mené des recherches et partagé des informations, notamment, sur le sexisme et les expériences des personnes intersexes et non binaires.

Les activités de l'Institut sur les thèmes « Violence et comportements transgressifs basés sur le genre », « Égalité de genre et Emploi », « Gender mainstreaming » et « International » sont expliquées dans les chapitres suivants.

## 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 de genre 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 ou de leur genre 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 de genre. 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 identité de genre, de son expression de genre ou de son changement de sexe. 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 identité de genre, de son expression de genre ou de son changement de sexe. Par exemple : une assurance qui ne veut pas rembourser 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](mailto: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. En 2020, 49% des signalements sont parvenus par e-mail et 32% des signalements ont été introduits par le biais du formulaire de signalement électronique disponible sur le site internet. 18% des signalements sont parvenus à l'Institut par le biais du numéro de téléphone gratuit, et il a également reçu quelques signalements par courrier postal. Les autres signalements ont été adressés personnellement aux membres du personnel de l'Institut lors d'événements ou par le biais de réseaux professionnels.

Le service de première ligne examine ensuite 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.

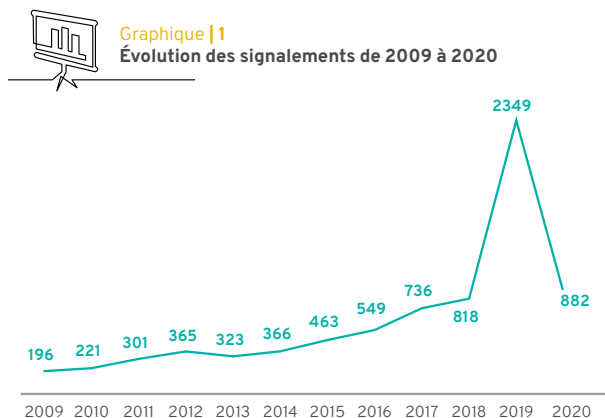
Une **demande d'information juridique** est toute demande d'information portant sur l'application et la portée de la législation visant à promouvoir ou à atteindre l'égalité de genre et l'égalité des femmes et des hommes.

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.



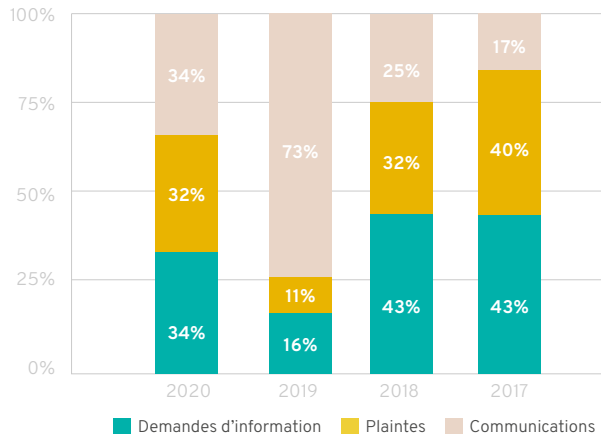
## 1.2. LA DISCRIMINATION DE GENRE EN CHIFFRES

### ➤ L'évolution des signalements



En 2020, 882 signalements ont été enregistrés, parmi lesquels 301 demandes d'information juridique (34%), 278 plaintes (32%) et 303 communications (34%). Le nombre total de signalements a augmenté par rapport aux années 2018 et 2017. Il est, par contre, en recul par rapport à l'année 2019 (voir le graphique 1). L'évolution inhabituelle du nombre de signalements s'explique par l'affaire « Jeff Hoeyberghs » pour laquelle l'Institut comptabilisait 1489 signalements en 2019 (Voir le rapport d'activités 2019). Notons que, sans les signalements « Jeff Hoeyberghs », l'Institut est en progression en 2020 par rapport à 2019. En effet, on peut observer une augmentation de 2,5% du nombre de signalement avec 882 signalements en 2020 contre 860 signalements en 2019 et cela malgré le contexte de la pandémie qui a engendré un faible nombre de signalements pour les mois d'avril et de mai (premier confinement). 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).

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 un nombre croissant de personnes à signaler les discriminations dont elles sont victimes ou témoins. Bien qu'en 2020, le devant de la scène médiatique ait principalement été occupé par les informations relatives au COVID-19, l'Institut a acquis ces dernières années une notoriété croissante en tant qu'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 meilleure connaissance de l'Institut et de sa mission par le public.



En 2020, l'Institut a reçu à peu près autant de communications que de demandes d'information, avec 303 communications et 301 demandes d'information juridique. Le nombre de demandes d'information juridique a diminué de 19% en 2020 par rapport à

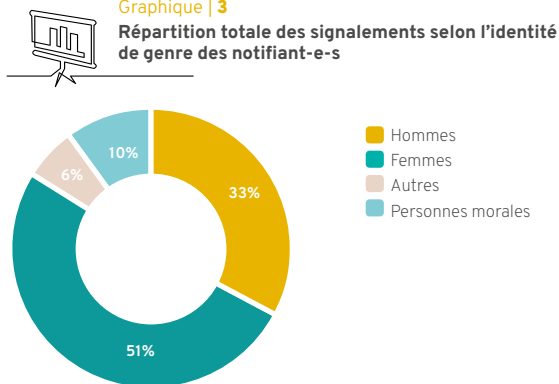
2019. Le nombre de plaintes a, par contre, augmenté de 9% par rapport à l'année précédente.

Pour le reste, on remarque un équilibre entre les différents types de signalements, chacun représentant environ un tiers du total.

## ➤ Qui sont les notifiant-e-s ?

Graphique | 3

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



Comme les années précédentes, la majorité des signalements de 2020 ont été introduits par des femmes (voir le graphique 3). Le pourcentage de notifiantes en 2020 (51%) a diminué significativement en comparaison à 2019 (63%) mais il est similaire aux pourcentages enregistrés pour les années précédentes : 50% en 2018, 53% en 2017 et 59% en 2016. La forte augmentation du nombre de notifiantes en 2019 s'expliquait par le nombre important de femmes ayant fait un signalement concernant la conférence sexiste d'un chirurgien plastique à l'université de Gand. Le pourcentage de notifiantes a néanmoins tendance à diminuer ces dernières années.

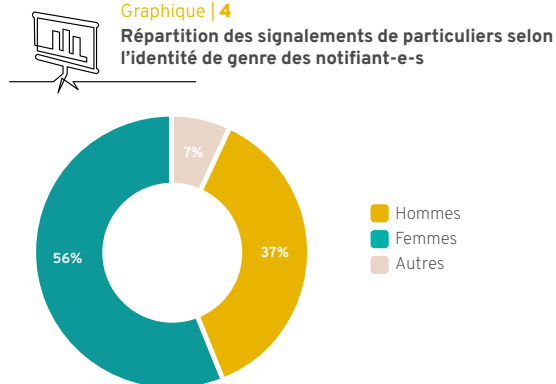
Le nombre de notifiants est en hausse en 2020 par rapport aux années précédentes. Un tiers des signalements ont été introduits par des hommes, alors qu'auparavant, leur pourcentage oscillait entre 21% (2019) et 28% (2018, 2016).

6% des signalements en 2020 ont été introduits par des personnes dont l'identité de genre était non binaire ou inconnue. Parmi ceux-ci, 35% des signalements provenaient de notifiant-e-s anonymes et 65% émanaient de particuliers qui ne voulaient pas être identifiés en tant qu'hommes ou femmes.

1 signalement sur 10 provenait de personnes morales : entreprises, organisations ou instances publiques. Cela signifie que, comme les années précédentes, en 2020, l'Institut a principalement été contacté par des particuliers (90% en 2020, 96% en 2019 et 83% en 2018).

Graphique | 4

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

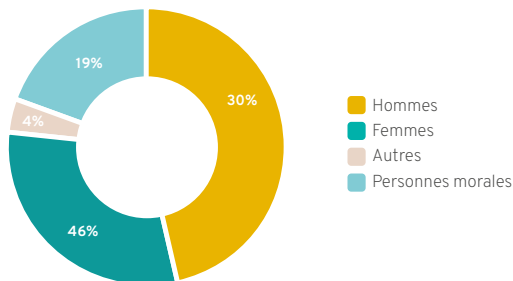


Parmi les signalements émis par des particuliers, plus de la moitié provenaient de femmes, environ un tiers provenaient d'hommes et 7% relevaient de la catégorie « autres » (voir le graphique 4).

## ➤ Pourquoi contactent-ils/elles l'Institut ?



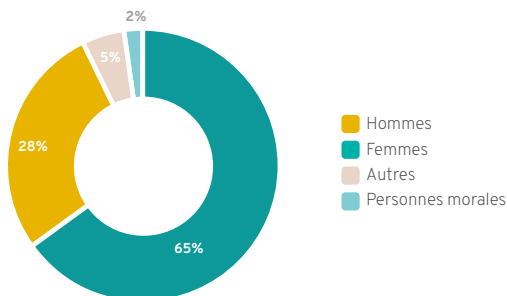
**Graphique | 5**  
Répartition des demandes d'information juridique selon l'identité de genre des notifiant-e-s



Parmi les 301 demandes d'information juridique enregistrées en 2020, environ un cinquième provenaient de personnes morales et 4/5 émanaient de particuliers (voir le graphique 5). Les femmes formulent davantage de demandes d'information juridique (46%) que les hommes (30%). Seuls 4% de ces demandes d'information juridique émanaient de personnes avec une identité de genre inconnue ou autre.



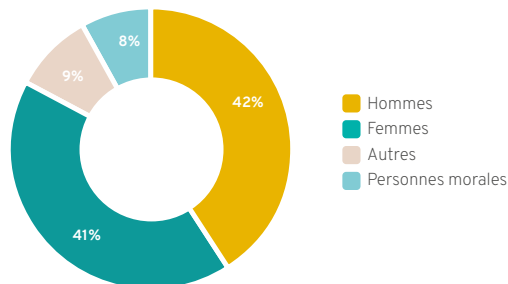
**Graphique | 6**  
Répartition des plaintes selon l'identité de genre des notifiant-e-s



Comme attendu, presque toutes les plaintes émanent de particuliers (98%) (voir le graphique 6). Les personnes morales contactent l'Institut presque exclusivement afin de demander une information ou un conseil. Sur toutes les plaintes reçues en 2020, deux tiers provenaient de femmes. Les hommes ont introduit nettement moins de plaintes (28%). Seule une plainte sur 20 émanait de personnes avec une identité de genre inconnue ou autre.



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

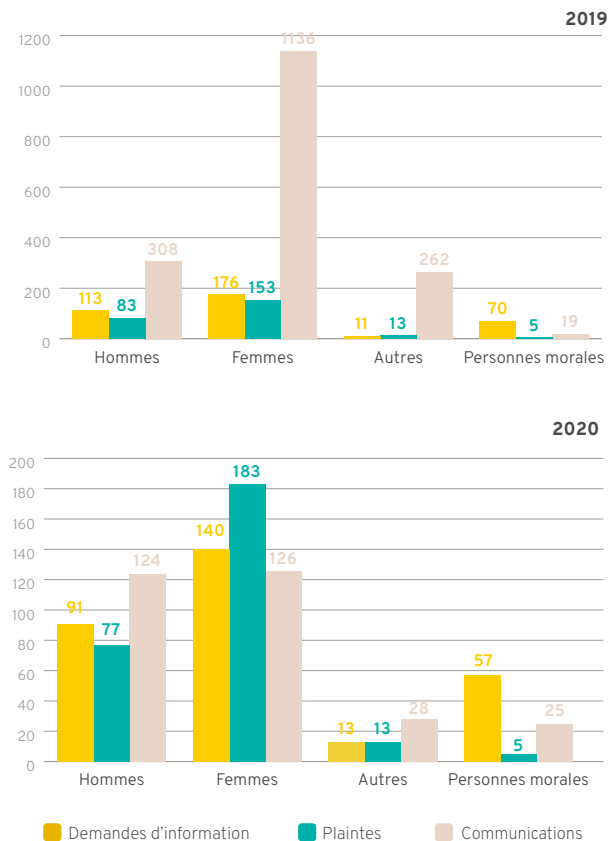


Même constat pour les communications reçues à l'Institut en 2020, dont la grande majorité provenait de particuliers (92%) (voir le graphique 7). Seuls 8% de toutes les communications reçues provenaient de personnes morales. Contrairement aux autres types de signalements, la part de notifiantes (41%) est presque égale à la part de notifiants (42%). Seuls 9% des communications émanaient 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 2019 et 2020



En 2020, comme pour les autres années, les femmes ont donc introduit plus de signalements que les hommes, quelle que soit la raison de la prise de contact. C'était toutefois au niveau des demandes d'information et des plaintes que la différence avec les notifiants était la plus marquée (voir le graphique 8). En 2020,

les femmes ont été presque deux fois et demie plus nombreuses que les hommes à introduire une plainte. La différence entre les femmes et les hommes était moins marquée pour ce qui est des demandes d'information et elle était presque nulle en ce qui concerne les communications.

En 2020, les hommes ont introduit plus de demandes d'information juridique que de plaintes alors que les femmes ont introduit plus de plaintes que de demande d'information juridique. Ce n'était pas le cas en 2019, puisque les notifiant-e-s tant femmes qu'hommes avaient introduit plus de demandes d'information juridique que de plaintes. En 2020, tout comme en 2019, la catégorie des communications a été la plus fréquente pour les hommes. Elle était, par contre, la moins fréquente pour les femmes, contrairement à 2019 où elle avait été la plus fréquente. La part de communications faites par des notifiant-e-s a donc nettement diminué en 2020 par rapport à 2019 mais cela s'explique par le nombre important de communications faites par des femmes en 2019 concernant une conférence sexiste donnée à l'université de Gand.

Les signalements faits par des personnes avec une identité de genre inconnue ou une identité de genre qui n'est ni féminine ni masculine concernaient principalement des communications (52%). Les personnes morales, elles, ont principalement pris contact avec l'Institut pour obtenir des informations (65%).

### ➤ Pour quelles formes de discrimination ?

Outre la nature du signalement, l'Institut enregistre également la forme de discrimination ainsi que le thème. Un seul et même signalement peut concerner plusieurs formes ou thèmes.

En 2020, la plupart des signalements introduits concernaient à nouveau des infractions potentielles à la Loi Genre<sup>1</sup> (51%)

<sup>1</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, MB 30 mai 2007.

(voir le tableau 1). Par ailleurs, 11% de tous les signalements concernaient des cas de discours de haine. Ce chiffre est en forte diminution par rapport aux années précédentes. 1% des signalements concernaient les mesures de protection liées à la grossesse et à la maternité prévues par la Loi Travail<sup>2</sup> et 4% du harcèlement sexuel et sur base du genre relevant de la Loi Bien-être<sup>3</sup>. 2% des signalements concernaient des infractions pénales avec mobiles abjects. 24% des signalements ont été classés dans la catégorie « autres ».

 **Tableau | 1**  
**Répartition des signalements selon la législation/le fondement juridique en 2017, 2018, 2019 et 2020**

	2017	2018	2019	2020
Loi Genre	454	508	2025	514
Mobiles abjects	15	10	12	20
Sexisme - Discours de haine	133	166	1625	111
Droit pénal sexuel	-	-	-	69
Loi Travail	36	51	45	15
Loi Bien-être	-	-	48	41
Autres	205	250	247	243

On remarque que, pour 2020, la catégorie « droit pénal sexuel » a été ajoutée. Elle représentait déjà 7% des signalements. L'ajout de cette catégorie s'explique par l'adoption de la loi du 4 mai 2020 visant à combattre la diffusion non consensuelle d'images et d'enregistrements à caractère sexuel<sup>4</sup> pour laquelle l'Institut est devenu compétent. Cette catégorie permet de référencer le *revenge porn*, la sextorsion et le voyeurisme (voir également « Diffusion non consensuelle d'images » dans le chapitre consacré aux comportements transgressifs).

La deuxième plus grande catégorie de comportements interdits était la catégorie « autres » (24%) (voir le tableau 1). Celle-ci regroupe, notamment, les signalements qui ne concernent pas une infraction à la Loi Genre, à la Loi Sexisme<sup>5</sup> 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 salarial<sup>6</sup>, à la Loi Transgenre<sup>7</sup> ou à la Loi Quotas<sup>8</sup>. Sont également classés dans cette catégorie les signalements qui ne

relèvent pas des compétences de l'Institut, mais pour lesquels ce dernier renvoie le-la notifiant-e vers les instances 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 à des situations relevant de la sphère privée (telles que les divorces).

La catégorie « Loi Travail » représentait 1% des signalements reçus par l'Institut en 2020. 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.

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.

4 Loi du 4 mai 2020 visant à combattre la diffusion non consensuelle d'images et d'enregistrements à caractère sexuel, MB 18 mai 2020.

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.

**Discrimination directe** : lorsqu'une personne a été, est ou serait traitée de façon moins favorable en raison de son sexe ou de son genre. Par exemple : une femme est licenciée en raison de sa grossesse ; les hommes sont interdits d'accès à des évènements *ladies only*.

**Discrimination indirecte** : lorsqu'une politique générale ou une règle neutre nuit à une personne en raison de son sexe ou de son genre. 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 ou du genre.

**Incitation à la discrimination** : lorsqu'une personne en incite d'autres à discriminer une personne ou un groupe en raison de leur sexe ou de son genre. 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 ou de son genre, 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.

**Tableau | 2**  
Répartition des signalements dans la catégorie « Loi Genre » de 2017 à 2020

	2017	2018	2019	2020
Discrimination directe	372	421	403	379
Discrimination indirecte	18	22	57	44
Discrimination multiple	4	9	8	18
Harcèlement	44	42	58	68
Harcèlement sexuel	26	38	31	35
Incitation à la discrimination	21	63	1554	31
Injonction à la discrimination	2	2	2	4

Dans la mesure où l'Institut a explicitement pour mission de lutter contre la discrimination basée sur le sexe ou le genre, 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 en 2020 par rapport à 2019 (-6%) et à 2018 (voir le tableau 2).

Cette catégorie « discrimination directe » restait cependant la catégorie la plus fréquemment cochée par rapport à la Loi Genre, avec 65% des signalements. La discrimination directe représentait même 43% de tous les signalements en 2020. Cependant, elle a perdu de l'importance par rapport aux années précédentes au profit d'autres catégories. Cela pourrait s'expliquer par une meilleure connaissance des différentes formes de discrimination au niveau du public, et par l'élargissement du panel des compétences de l'Institut.

Les signalements pour discrimination indirecte ont diminué par rapport à 2019 mais sont restées en nette augmentation

par rapport aux années précédente. On est passé de 22 signalements en 2018 à 57 pour 2019 et 44 pour 2020.

La catégorie « harcèlement » était également en augmentation par rapport à l'année 2019. Cette dernière catégorie comprenait 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 également une augmentation des signalements pour la catégorie « harcèlement sexuel » par rapport à 2019. Il est intéressant d'observer que les signalements concernant ce type de comportement continuent d'augmenter notamment dans le domaine de l'emploi malgré la forte augmentation du télétravail en 2020, en raison de la pandémie.

La catégorie « incitation à la discrimination » est, par contre, en forte diminution par rapport aux années 2019 et 2018. Cela peut s'expliquer par le fait que, les années précédentes, de nombreux signalements portaient sur des propos sexistes ayant été relayés par la presse. Or, cette année ayant été fortement dominée médiatiquement par la pandémie de COVID-19, la presse et le public ont peut-être accordé moins d'attention aux questions d'incitation à la discrimination.

**Tableau | 3**  
Répartition des signalements dans la catégorie « sexisme/ discours de haine » en 2017, 2018, 2019 et 2020

	2017	2018	2019	2020
Loi Sexisme	54	80	1604	83
Autres	60	86	21	28
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>166</b>	<b>1625</b>	<b>111</b>

Notons également que l'ancienne catégorie « sexisme » a été renommée « discours de haine » en 2020. La majorité des signalements dans la catégorie « discours de haine » concernaient la Loi Sexisme (75%). Cependant, il ne s'agissait que de potentielles infractions que l'Institut a dû analyser afin de déterminer

si celles-ci pouvaient 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 distincte et pas seulement contre la catégorie des femmes en général.

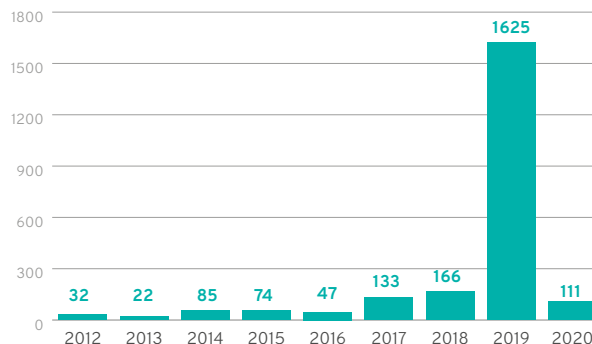
Une plaignante s'est adressée à l'Institut après avoir été agressée dans un parc. La plaignante et l'Institut estimaient qu'il y avait une dimension de genre dans cette agression, puisque l'auteur a proféré de nombreuses injures sexistes, minimisé la gravité des coups lorsque la victime est une femme, et s'est montré beaucoup plus calme vis-à-vis des hommes. Dans son jugement du 26 février 2020, le tribunal a condamné le prévenu à 18 mois de prison avec sursis pour coups et blessures et au paiement de dommages et intérêts à la plaignante. En revanche, le tribunal a estimé que le fait de proférer des injures sexistes ne suffisait pas à établir des circonstances aggravantes.

Une policière de référence anti-discrimination a transmis à l'Institut un procès-verbal portant sur des faits de harcèlement de rue. L'Institut s'est constitué personne lésée. L'affaire a été classée sans suite pour le motif suivant : auteur inconnu.



Graphique | 9

Évolution des signalements dans la catégorie « sexisme/ discours de haine » de 2012 à 2020



En 2020, l'Institut a reçu un nombre de signalements de cas de sexisme très inférieur aux années précédentes (voir le tableau 3). Le nombre de signalements dans la catégorie « sexisme » avait été presque multiplié par dix en 2019 par rapport à 2018 (voir le graphique 9). Cette forte augmentation des signalements pour sexisme était due à une conférence sexiste donnée à l'université de Gand, qui comptabilisait à elle seule 1489 signalements et, dans une moindre mesure, à l'affaire « Bicky Burger » pour laquelle on dénombrait 48 signalements.

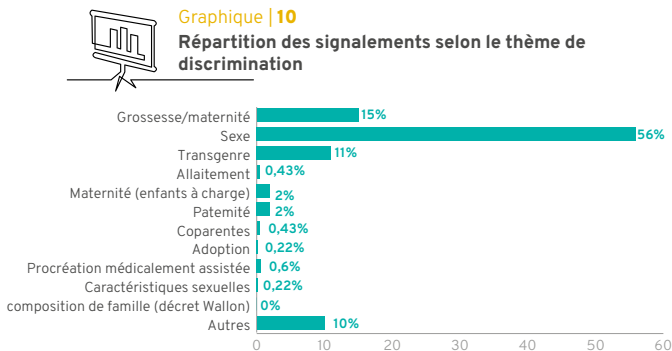
D'une manière plus générale, l'attention accordée par les médias à la problématique du sexisme a sans doute été moindre du fait de la pandémie. Cela peut expliquer la baisse des chiffres tant dans la catégorie « incitation à la discrimination » que dans la catégorie « sexisme ».

### ➤ Pour quelles raisons ?

Le thème à propos duquel l'Institut a reçu le plus de signalements en 2020 est celui du « sexe », avec 518 signalements, soit 56% 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.

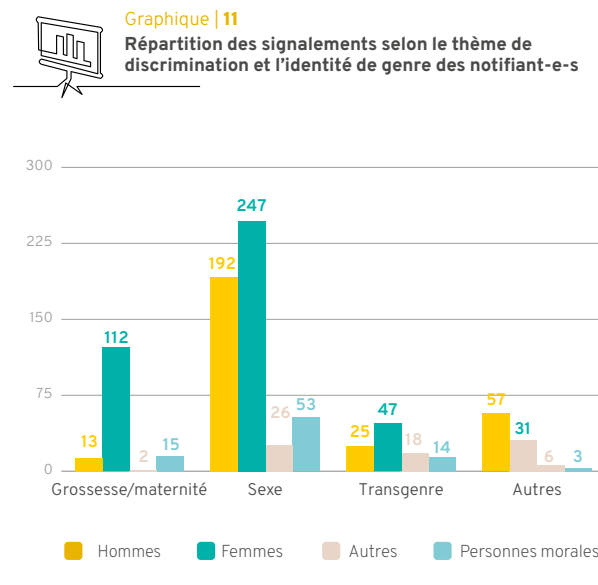


Le deuxième thème le plus fréquent, avec 142 signalements (15%), était le thème « grossesse et maternité ». En 2019, 151 signalements concernaient ce thème. Avec 104 signalements, le thème « transgenre » représentait 1 cas signalé sur 10. Le nombre de signalements concernant le thème « transgenre » a diminué par rapport à 2018 qui en avait connu un nombre particulièrement élevé du fait de l'entrée en vigueur de la Loi Transgenre mais il est resté stable par rapport à 2019. En 2020, 1 signalement sur 10 a été classé dans la catégorie résiduelle « autres ».

Le fait que ce sont surtout des femmes qui prennent contact avec l'Institut, se vérifie également pour chaque thème (voir le graphique 11). Près de la moitié des signalements introduits sur le thème « sexe » provenaient de femmes (48%). Plus d'un tiers des signalements relatifs au sexe ont été effectués par des hommes (37%) et 1 signalement sur 20 par des personnes dont l'identité de genre n'était pas connue. Les personnes morales représentent un dixième 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 » soient très majoritairement effectués par des femmes (79%). 11% des signalements sur ce thème provenaient de personnes morales.

Dans le thème « transgenre », 45% des signalements émanaient de personnes ayant une identité de genre féminine et 24% de personnes ayant une identité de genre masculine. 17% des faits classés dans cette catégorie ont été signalés par des personnes à l'identité de genre inconnue ou autre. 13% des signalements portant sur le thème « transgenre » émanaient de personnes morales.



## > Dans quelles situations ?



Tableau | 4

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

	Demandes d'information	Plaintes	Communications	Total 2020
Travail	125	125	100	350
Biens et services	28	45	31	104
Sécurité sociale	13	6	1	20
Soins de santé	8	15	5	28
Aides sociales	4	2	1	7
Relations privées	18	45	35	98
Enseignement	21	9	9	39
Orientation et formation professionnelle	1	2	1	4
Culture et médias	2	7	52	61
Mention dans une pièce officielle/PV	6	7	5	18
Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	1	0	7	8
Fonctionnaires	2	2	3	7
Impôts et avantages fiscaux	0	1	1	2
Législation	41	1	7	49
Espace public	27	59	65	151
Service public	2	7	5	14
Autres	27	6	34	67

Le tableau 4 présente la répartition des signalements par domaine en 2020. 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.

Comme tous les ans (sauf en 2019), c'est la catégorie « travail » qui comptait le plus grand nombre de signalements. La catégorie « espace public » occupait la deuxième place du classement traditionnellement occupée par la catégorie des « biens et services », qui a pris la troisième place en 2020.



Tableau | 5

**Répartition des signalements selon le domaine de discrimination de 2014 à 2020**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Travail	133	164	193	340	365	332	350
Biens et services	68	63	121	140	197	151	104
Sécurité sociale	17	40	40	19	15	24	20
Soins de santé				17	16	20	28
Aides sociales				3	2	1	7
Relations privées	12	12	12	32	31	45	98
Enseignement	16	14	17	36	27	28	39
Orientation et formation professionnelle	4	5	6	19	7	7	4
Culture et médias	18	54	29	68	57	77	61
Mention dans une pièce officielle/PV	24	25	4	5	26	13	18
Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	17	12	13	20	44	16	8
Fonctionnaires				9	7	3	7
Impôts et avantages fiscaux				5	6	2	2
Législation				120	104	61	49
Espace public					71	1588	151
Service public							14
Autres	125	156	155	41	89	91	67

Suit, en quatrième position, le domaine « relations privées » dont le nombre de signalements a plus que doublé, avec 45 signalements en 2019 et 98 en 2020 (voir le tableau 5). Cela s'explique par la nouvelle compétence de l'Institut pour les infractions de *revenge porn* qui ont été enregistrées dans le domaine des relations privées quand il s'agissait de *revenge porn* entre (ex-)partenaires.

L'ex-partenaire de madame M. a filmé leurs ébats sexuels puis diffusé la vidéo après leur rupture par le biais des comptes de madame M. auxquels il avait accès. Madame M. a déposé plainte contre son ex-partenaire. Avec l'aide de la police, l'Institut a fait supprimer les images des sites internet pornographiques. L'Institut suit l'enquête pénale.

La catégorie « culture et médias » occupait la cinquième place en 2020, avec 61 signalements (6%). La catégorie « législation » a continué à diminuer par rapport à 2019, 2018 et 2017 en occupant la sixième position avec 5%.

Alors que la catégorie « sécurité sociale » a légèrement baissé, celle des « soins de santé » a enregistré une hausse par rapport à 2019. En effet, on est passé de 20 signalements en 2019 à 28 signalements pour 2020. Les mêmes tendances opposées se retrouvent pour les catégories « orientation et formation professionnelle » et « enseignement ». Tandis que la première catégorie était en recul, le nombre de signalements dans la catégorie « enseignement » étaient en hausse par rapport à 2019.

Les signalements relatifs à des « activités économiques, sociales, politiques et culturelles » ont, par contre, connu une forte baisse, leur nombre étant divisé par deux par rapport à 2019. Cette baisse est sans doute due au confinement qui a fortement limité les possibilités pour la population de participer à ce type d'activité.

L'Institut a, par contre, constaté une augmentation du nombre de signalements pour la catégorie « mention dans une pièce officielle », avec 13 signalements en 2019 et 20 signalements en 2020.

On peut également voir qu'une catégorie « service public » a été ajoutée en 2020. Elle comptabilisait 14 signalements concernant principalement le thème « transgenre ».

L'Institut a reçu plusieurs signalements de réfugié-e-s transgenres ou intersexes. Deux personnes ont signalé qu'elles n'avaient pas pu enregistrer leur identité de genre correcte et leur prénom usuel durant la procédure d'asile. Une autre notificante a indiqué ne pas avoir accès à un traitement hormonal dans le cadre d'une transition alors qu'elle était en attente de son expulsion. L'Institut a pris contact avec les services compétents et assuré le suivi structurel des problèmes signalés.

En examinant les domaines par thème dans le tableau 6, on constate que la plupart des signalements sur le thème « sexe » ont été classés dans les domaines « travail » (31%), « espace public » (19%), « biens et services » (13%), et « relations privées » (10%). Dans le thème « grossesse et maternité », les signalements se situaient principalement, et presque exclusivement, dans le domaine « emploi » (87%). Les signalements relatifs au thème « transgenre », pour leur part, étaient répartis entre



Tableau | 6

### Répartition des signalements selon le domaine et le thème de discrimination

	Sexe	Grossesse/ maternité	Trans- genre	Autres
Travail	193	126	12	18
Biens et services	83	2	14	9
Sécurité sociale	9	5	17	2
Soins de santé	12	1	12	0
Aides sociales	3	0	5	1
Relations privées	65	0	9	13
Enseignement	22	2	25	1
Orientation et formation professionnelle	3	0	3	0
Culture et médias	60	0	0	2
Mention dans une pièce officielle	8	0	8	0
Activités écono- miques, sociales, culturelles et politiques	7	0	8	1
Fonctionnaires	2	0	3	1
Impôts et avantages fiscaux	2	0	2	0
Législation	28	5	37	2
Espace public	121	1	17	11
Service public	2	0	12	0
Autres	4	2	57	4

les différents domaines, avec tout de même une prépondérance pour les domaines « autres » (24%) et « législation » (15%), « enseignement » (10%), « sécurité sociale » (7%) et « espace public » (7%).

## Emploi

Il est à nouveau apparu, en 2020, que de très nombreuses personnes sont encore discriminées au travail ou dans le cadre de l'accès à l'emploi. En 2020, cette catégorie était la plus représentée. 350 signalements concernaient totalement ou en partie la situation professionnelle.

Tableau | 7

Répartition des signalements dans le domaine « emploi » en 2017, 2018, 2019 et 2020

	2017	2018	2019	2020
Accès à l'emploi	42%	36%	29%	33%
Conditions de travail et rémunération	35%	37%	33%	31%
Rupture des relations de travail	21%	21%	23%	22%
Action positive	3%	4%	4%	2%
Exigence professionnelle	3%	0%	1%	0%
Indépendant-e-s	2%	4%	3%	2%
Régimes complémentaires de sécurité sociale	1%	2%	1%	1%
Représailles témoins	0%	0%	0%	1%
Autres	0%	3%	5%	3%

Les signalements dans ce domaine portaient principalement sur l'accès au travail (33%), les conditions de travail et de rémunération (31%) et la rupture de la relation de travail (22%). La catégorie « conditions de travail et rémunération » incluait également tous les signalements relatifs au bien-être au travail.

La répartition des sous-domaines dans le domaine « emploi » en 2020 était assez semblable à celle observée les années précédentes (voir le tableau 7). En ce qui concerne la catégorie de « l'accès à l'emploi », on a tout de même observé une légère augmentation alors que ces dernières années la tendance était plutôt à la baisse. À l'inverse, la proportion de signalements relevant de la catégorie « conditions de travail et rémunération » a continué de baisser et la catégorie des « actions positives » et des « indépendant-e-s » enregistraient également une baisse.

Les signalements dans la catégorie « accès à l'emploi » concernaient principalement le recrutement (71%) et l'annonce ou l'offre d'un poste vacant (33%).

Dans la catégorie « conditions de travail et rémunération », 94% des signalements concernaient une situation relative au thème « bien-être au travail ». 8 signalements sur 10 dans la catégorie « conditions de travail et rémunération » concernaient spécifiquement les circonstances sur le lieu de travail. Près d'un quart des signalements relatifs aux « conditions de travail et rémunération » avaient trait à des problèmes dans le cadre de la demande et de la prise de régimes de congés (congé de maternité, congé parental, congé de paternité). D'autres difficultés fréquemment signalées concernaient 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 (14%).

Une travailleuse a interrogé l'Institut pour savoir si son employeur ne commettait pas une discrimination en décidant unilatéralement de la déplacer de bureau au retour de son congé de maternité. L'Institut lui a répondu qu'elle a le droit, au terme de son congé de maternité, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence. Dans le cas d'espèce, à condition que l'employeur lui propose un bureau avec des conditions de confort, de matériel et de place équivalentes, celui-ci ne commet pas de discrimination. Dans une certaine mesure, l'employeur a le droit de modifier les conditions de travail de son personnel (*ius variandi*) et les changements de place au sein du même bâtiment peuvent par exemple en faire partie. Il en irait bien sûr différemment si la travailleuse se voyait « mise au placard », dans un bureau qui ne correspond pas à celui qu'elle occupait auparavant.

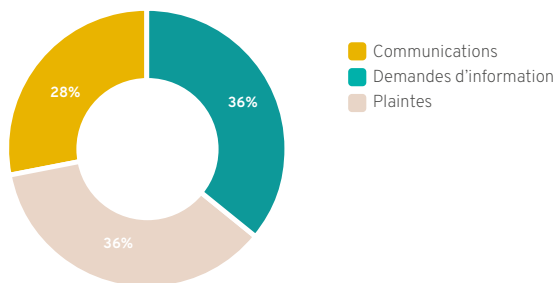
Une travailleuse était moins bien payée que son collègue masculin travaillant, comme elle, pour le service des ressources humaines et ayant été recruté en même temps qu'elle. L'Institut a contacté l'employeur pour avoir sa version des faits. Celui-ci a mis en évidence que le travailleur masculin était plus qualifié au moment du recrutement car il avait un diplôme plus pertinent et plus d'expériences utiles pour le poste. Par conséquent, l'Institut a estimé qu'il existait des critères objectifs justifiant la différence de traitement et a clôturé le dossier.

Dans la rubrique « rupture des relations de travail », 4 signalements sur 5 concernaient une décision de licenciement et un peu moins d'un cinquième le non-renouvellement d'un contrat de travail.

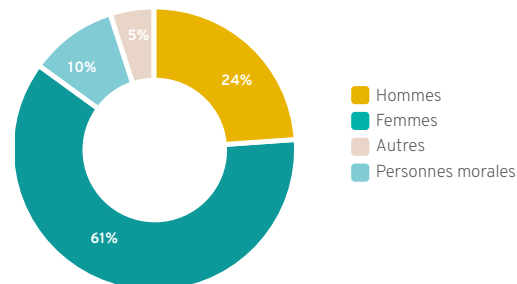
En 2020, plus d'un tiers (36%) des signalements reçus par l'Institut concernaient des demandes d'information juridique sur des discriminations au travail (voir le graphique 12). Les plaintes représentaient également plus d'un tiers des signalements (36%) et les communications constituaient 28% des signalements.



**Graphique | 12**  
Répartition des signalements dans le domaine « emploi » selon le type de signalement



**Graphique | 13**  
Répartition des signalements dans le domaine « emploi » selon l'identité de genre des notifiant-e-s

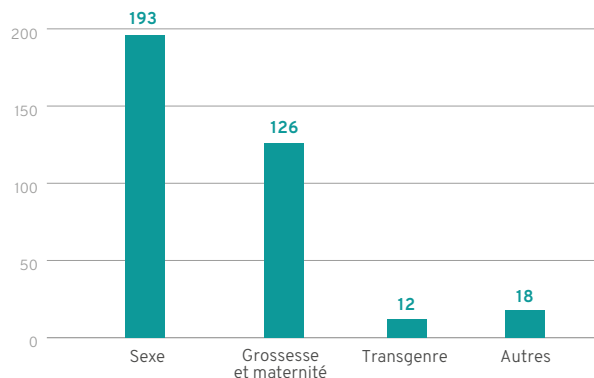


Plus de la moitié (61%) des notifiant-e-s ayant signalé des discriminations au travail en 2020 étaient des femmes (voir le graphique 13). Ce chiffre n'est pas étonnant, dans la mesure où 36% des signalements dans le domaine « emploi » portaient sur le thème « grossesse et maternité ». Dans le domaine « emploi », un quart des personnes ayant pris contact avec l'Institut avaient une identité de genre masculine. Les signalements provenant d'hommes concernaient principalement l'accès à l'emploi alors que les signalements venant de femmes portaient majoritairement sur les conditions de travail et la rupture des relations de travail. Seul 1 signalement sur 20 dans le domaine « emploi » a été effectué par des personnes à l'identité de genre inconnue ou autre. Un dixième de tous les signalements dans le domaine « emploi » provenaient de personnes morales.



Graphique | 14

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



Toujours dans le même domaine, 55% des signalements concernaient des discriminations basées sur le sexe et 36% des discriminations basées sur la grossesse et la maternité (voir le graphique 14). Par rapport à 2019, la proportion de signalements fondés sur la grossesse et la maternité a diminué au profit des signalements fondés sur le sexe. Les cas de discrimination et d'inégalité de traitement en raison de la grossesse, de la maternité ou du souhait d'avoir un enfant demeurent cependant, en 2020, un problème majeur dans notre société.

Dans un arrêt du 21 février 2020, la cour du travail de Liège a eu à juger la situation d'une femme licenciée très peu de temps après avoir informé son employeur qu'elle devait s'absenter en raison d'une fausse couche. La cour a estimé qu'un licenciement intervenant en raison de la maternité d'une travailleuse, de son désir de maternité, de son état de grossesse, de la fausse couche qu'elle a subie ou de l'incapacité de travail résultant de cette fausse couche constitue une discrimination directe sur base du sexe. Par conséquent, la cour a condamné l'employeur à payer une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération brute à la plaignante et 1 € symbolique à l'Institut.

Dans un arrêt du 26 mars 2020, le tribunal du travail de Liège a condamné un employeur pour un licenciement lié à la grossesse. La victime avait, avant son licenciement, prévenu sa hiérarchie qu'elle était enceinte. Par conséquent, la protection contre le licenciement prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail trouvait à s'appliquer. Selon cette règle, pendant la période qui débute au moment où l'employeur a été informé de la grossesse et qui se termine un mois après la fin du congé de maternité postnatal, l'employeur ne peut licencier la travailleuse sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement. En l'espèce, les explications invoquées par l'employeur concernant une réorganisation interne n'ont pas convaincu le tribunal.

Seule une part relativement faible des signalements dans le domaine de l'emploi portait sur le thème « transgenre » (3%). On constate, ces deux dernières années, une forte diminution du nombre de signalements venant de personnes transgenres dans le domaine de l'emploi. En effet, le nombre de signalements concernant des personnes transgenres dans le domaine de l'emploi était de 37 en 2018 alors qu'il n'était plus que de 12 en 2020.

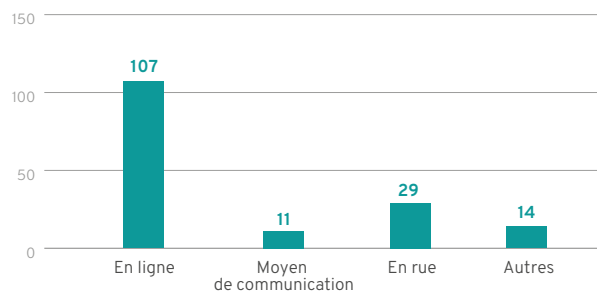
## Espace public

En 2020, le domaine « espace public » était la deuxième catégorie la plus représentée avec 15% des signalements. Ce domaine occupait la première place en 2019 du fait des signalements concernant une conférence sexiste donnée à l'université de Gand mais, sans cela, elle aurait été la troisième catégorie avec 99 signalements. En 2020, il y a eu 151 signalements concernant le domaine de l'espace public. Cette nette augmentation peut s'expliquer par l'adoption de la loi du 4 mai 2020 sur la diffusion non consensuelle d'images à caractère sexuel (ci-après : *revenge porn*) pour laquelle l'Institut est devenu compétent (69 signalements).



Graphique | 15

Répartition des signalements dans le domaine « espace public »



71% des signalements concernaient la catégorie « en ligne ». La deuxième catégorie la plus fréquente était « en rue » (19%). Ces deux catégories ont fortement augmenté en 2020. En effet, il y a eu 14 signalements en 2019, contre 29 en 2020, pour la catégorie « en rue », et 67 signalements (dont 48 pour Bicky Burger) en 2019 pour la catégorie « en ligne », contre 107 en 2020.

La forte augmentation des signalements dans le domaine « en ligne » peut s'expliquer par la nouvelle compétence de l'Institut concernant le *revenge porn* (voir également « Violence et

comportements transgressifs basés sur le genre ») et pourrait également s'expliquer par l'augmentation des échanges virtuels du fait du confinement. La forte augmentation des signalements relevant de la catégorie « en rue » pourrait également s'expliquer par le confinement mais aussi par le fait 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.

La grande majorité des signalements relevant du domaine « en rue » concernaient des infractions de sexisme et donnaient donc un aperçu du nombre de signalements reçus par l'Institut à propos du harcèlement de rue. En 2020, parmi les signalements classés dans le domaine « espace public », 10 concernent des cas de harcèlement sexuel en rue. Bien entendu, ce nombre n'est pas représentatif de la mesure dans laquelle des citoyen-ne-s ont été victimes de harcèlement de rue. En effet, seul un très petit nombre de victimes a pris contact avec l'Institut.



Tableau | 8

Répartition des signalements dans le domaine « espace public » selon le type de signalement en 2018, 2019 et 2020

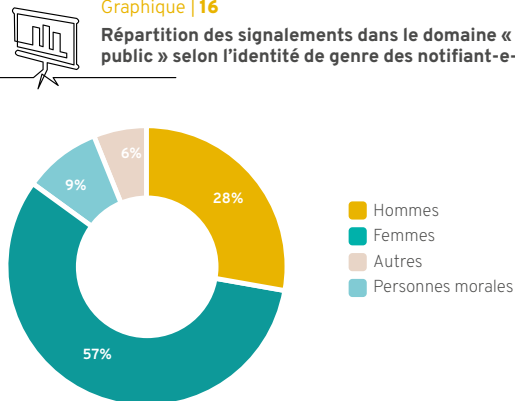
	2018	2019	2020
Demandes d'information	7	12	27
Plaintes	13	15	59
Communications	51	1561	65

Dans le domaine « espace public », l'Institut a principalement reçu des communications, à savoir 65 sur un total de 151 signalements (voir le tableau 8). 59 signalements étaient des plaintes. Les demandes d'information juridique étaient au nombre de 27.



Graphique | 16

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



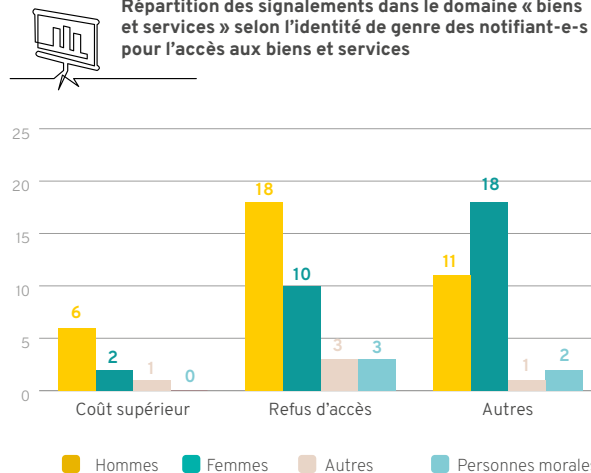
La plupart des signalements dans le domaine « espace public » provenaient de femmes (57%). 28% des signalements à l'Institut ont été émis par des hommes et 6% des signalements provenaient de personnes à l'identité de genre inconnue ou autre. Environ un dixième provenait de personnes morales (voir le graphique 16).

## Biens et services

Parmi tous les signalements que l'Institut a reçus en 2020, les biens et services étaient la troisième catégorie la plus représentée. 104 signalements concernaient totalement ou en partie des discriminations fondées sur le sexe dans l'accès à des biens et de services ou l'offre de biens et de services.

Graphique | 17

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 discrimination dont ont été victimes les notifiant-e-s dans le domaine des biens et services, 12% des signalements concernaient une majoration de prix, 45% un refus d'accès et 43% une autre forme de discrimination (voir le graphique 17).

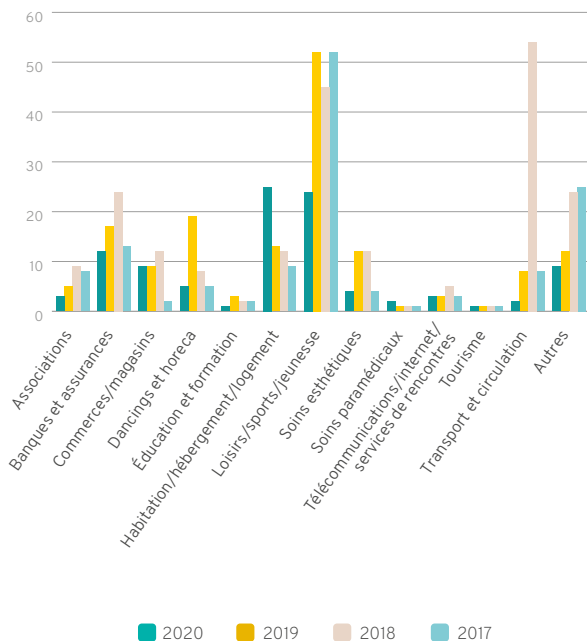
La catégorie « autres » a été créée en 2019 car il avait été constaté que les discriminations relatives aux biens et services ne se cantonnaient pas à un coût supérieur ou à un refus d'accès mais pouvaient prendre de nombreuses formes différentes. Dans cette catégorie, on retrouvait principalement des personnes ayant été traitées différemment en raison de leur genre au niveau de la relation entre un 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 notifiant-e-s étaient le plus souvent des hommes (56%). Alors qu'en ce qui concerne la catégorie « autres », les notifiant-e-s étaient le plus souvent des femmes (56%).



Graphique | 18

Répartition des signalements dans le domaine « biens et services » selon le secteur en 2017, 2018, 2019 et 2020



En 2019, pour le domaine « biens et services », 27% des signalements étaient des demandes d'information juridique, 30% étaient des communications et 43% étaient des plaintes. Le nombre total de signalements dans le domaine « biens et services » a diminué de 31% en 2020 par rapport à 2019. Cette catégorie représentait une part particulièrement faible des signalements par rapport aux années précédentes. Cela peut sans doute s'expliquer par le confinement mis en place par les autorités belges qui a fortement limité l'accès aux biens et services cette année.

On remarque par ailleurs une chute fulgurante du nombre de signalements dans les catégories « dancings et horeca », « loisirs, sports et jeunesse », « soins esthétiques » et « transport et circulation », alors qu'à l'inverse, les signalements concernant des discriminations dans le domaine « habitation, hébergement et logement » ont presque doublé. Les signalements concernant les « banques et assurances », les « commerces et magasins » et les « télécommunications, internet et services de rencontres » sont restés stables.

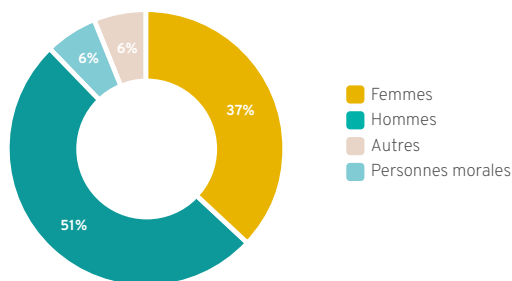
En 2020, la catégorie pour laquelle il y a eu le plus de signalements est donc celle de « l'habitation/hébergement/logement » qui représente 24% de tous les signalements concernant des « biens et services » alors qu'elle était la quatrième catégorie en 2019 et en 2018.

La deuxième catégorie en 2020 était celle des « loisirs/sports/jeunesse » avec 23% des signalements relatifs à des biens ou des services (contre 34% en 2019). La troisième catégorie était celle des « banques et assurances » avec 11% des signalements.

Une personne transgenre a signalé un problème avec son assurance hospitalisation à l'Institut. L'assureur a refusé de rembourser les frais des interventions subies dans le cadre d'une transition. Dans ses conditions générales, il exclut toutes les dépenses liées à la dysphorie de genre. L'Institut a contacté l'assureur et expliqué qu'il s'agissait d'une discrimination directe fondée sur l'identité de genre et le changement de sexe. L'assureur a décidé de payer tous les coûts et de modifier les conditions générales de toutes les polices actuelles et futures.

**Graphique | 19**

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



En 2018, un renversement s'est opéré en ce que plus d'hommes que de femmes ont signalé des discriminations dans le domaine des biens et services. En 2019, cela a été à nouveau le cas et, en 2020, l'écart s'est encore creusé avec 51% de signalements venant de notifiants et 37% venant de notifiantes (contre 44% de notifiants et 33% de notifiantes en 2019).

6% des signalements provenaient de personnes morales (voir le graphique 19). Il s'agissait exclusivement de demandes d'information juridique. Dans 6% 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'agissait principalement de communications pour lesquelles les personnes souhaitaient, parfois, rester anonymes.

### 1.3. ANALYSE ET SUIVI DES POLITIQUES

#### ➤ Loi Transgenre

Le 19 juin 2019, la Cour constitutionnelle a déclaré que certaines parties de la Loi Transgenre de 2017 étaient contraires à la constitution<sup>9</sup>. C'est pourquoi l'Institut a demandé à l'*Equality Law Clinic* (ci-après : ELC) de l'Université Libre de Bruxelles (ULB) d'examiner de plus près l'arrêt en question. L'ELC dispose d'une

grande expertise dans le domaine des droits des personnes transgenres et intersexes.

Les professeures Emmanuelle Bribosia et Isabelle Rorive, Hania Ouhnaoui et quelques étudiant-e-s de l'ELC ont étudié l'arrêt de manière approfondie, et analysé son impact potentiel sur l'ordre juridique belge. Ils-Elles ont également réalisé une étude de droit comparé. Leur rapport de 62 pages a été publié sur les sites web de l'Institut et de l'ELC en septembre 2020. L'Institut utilisera le rapport comme base pour la suite des travaux réalisés dans le cadre de l'arrêt.

### 1.4. ASSISTANCE JURIDIQUE INDIVIDUELLE

#### ➤ Discours de haine sexistes

Bien que l'Institut ait reçu moins de signalements à ce sujet et que le public tant au niveau national qu'international ait pris conscience des effets néfastes, le sexisme et les discours de haine sexistes sont restés un problème sociétal majeur. L'Institut a reçu de multiples signalements concernant des propos sexistes dans des programmes télévisés ou des vidéos YouTube, ainsi que des publicités qui confirmaient, voire encourageaient, les stéréotypes de genre, ou utilisaient la nudité féminine pour attirer l'attention. L'Institut n'a généralement pas été en mesure d'entreprendre des actions dans ces dossiers. Les lois qui sanctionnent le sexisme et les discours de haine sexistes exigent en effet que l'auteur des propos ait réellement eu l'intention de rabaisser la femme, ou d'inciter des tiers à haïr ou à discriminer les femmes. De nombreux propos dommageables sont ainsi acceptés dans notre société, sous couvert de l'humour, dans un but économique ou par liberté artistique.

En 2020, les femmes qui défendaient leurs opinions ont souvent été la cible d'attaques sexistes, par exemple des femmes politiques à l'échelle nationale et locale, une activiste, une actrice, les femmes qui se sont portées partie civile contre le producteur de télévision Bart De Pauw, etc. Leurs opposant-e-s n'ont pas

<sup>9</sup> Arrêt 99/2019 du 19 juin 2019 de la Cour constitutionnelle.

hésité à utiliser des techniques empreintes de menaces et de harcèlement. Nombre de leurs remarques étaient punissables, mais n'ont de facto pas été poursuivies. Selon l'article 150 de la Constitution, les remarques écrites doivent être poursuivies par la cour d'assises, ce qui engendre une procédure coûteuse et longue qui n'est par conséquent pas appliquée. L'article prévoit une exception pour les discours de haine motivés par le racisme et la xénophobie, qui ont dès lors fait l'objet de poursuites. Le nouveau gouvernement travaille assidûment en vue de modifier l'article 150 de la Constitution, afin que les discours de haine sexistes écrits puissent être poursuivis et donc sanctionnés. L'Institut est étroitement associé à ce processus.

Lors des élections, une candidate a été traitée de « pute de parti » par un autre candidat. La candidate et l'Institut ont fait une déclaration de personne lésée. Le parquet a classé l'affaire sans suite après un rappel à la loi.

Une journaliste a partagé son avis dans le débat sur les émeutes de Blankenberge. Après ses déclarations, elle a reçu un message privé via les médias sociaux, dans lequel un homme souhaitait qu'on l'« *afschieten samen met de bruin en zwarte vuiligheid* » (littéralement : qu'on l'abatte en même temps que la saleté brune et noire) et la traitait ensuite de « *mottige vuil slet* » (littéralement : affreuse salope).

Après qu'il ait été rendu public que l'Institut intervenait dans le dossier d'un producteur de télévision bien connu, l'Institut a reçu des discours de haine, soit en tant qu'institution, soit par l'intermédiaire de ses collaborateurs. Selon les propos en question, l'Institut « *zou kakelen* » (littéralement : caquêterait) et « *de samenleving meer verzieken dan het huidige coronavirus* » (littéralement : gâcherait la société davantage que le COVID-19 actuel). Un notifiant a écrit à une collaboratrice qu'il espérait qu'elle « *erin stikt, stomme trut* » (littéralement : s'étouffe avec, stupide salope).

En 2020, les juges ont prononcé plusieurs condamnations pour des infractions à la Loi Sexisme. Il est frappant de constater que

les victimes étaient principalement des femmes fonctionnaires de police. Celles-ci sont généralement en position de force, parce qu'elles peuvent constater les faits elles-mêmes et leurs déclarations ont un poids juridique supplémentaire. Les femmes civiles sont également victimes de sexisme, mais elles ne peuvent souvent pas le prouver. En outre, le sexisme commis à l'encontre des femmes policières va souvent de pair avec d'autres faits punissables tels que la rébellion ou les menaces, ce qui rend le ministère public moins enclin à classer l'affaire. De plus, l'augmentation du nombre de condamnations pourrait indiquer un ancrage de la Loi Sexisme, mais elle peut aussi être la conséquence des mesures relatives au COVID-19, qui ont conduit à davantage de confrontations entre la police et les citoyen-ne-s dans la rue.

La politique doit continuer à œuvrer pour la répression du harcèlement de rue, y compris lorsqu'il touche des personnes qui ne font pas partie de la police. Pendant le confinement, le nombre de signalements émanant de femmes harcelées, poursuivies, sifflées, insultées ou même touchées de manière inappropriée dans la rue a augmenté (voir également « La discrimination de genre en chiffres »). Le nombre de signalements portant sur des violences entre partenaires a également augmenté. L'Institut suit donc les initiatives locales qui facilitent le signalement de ces cas, comme par exemple le signalement en ligne, mais mène également des recherches sur la réaction des services de police face à ce genre de signalement.

Lors d'un contrôle en lien avec le COVID-19, plusieurs hommes ont déclaré à deux inspectrices de police qu'elles « *schijf op een bord zijn* » (littéralement : sont de la merde sur un plateau) et que ces hommes « *heel het dorp gaan neuken* » (littéralement : vont baiser tout le village). Les inspectrices de police ont signalé l'incident à l'Institut.

Un homme était en infraction avec le règlement d'un domaine provincial. Lorsqu'une collaboratrice du domaine le lui a fait remarquer, l'homme a répondu que l'on ne pouvait pas parler avec les femmes et il a exigé de parler à un collaborateur masculin.

## ➤ Nouveaux critères dans la Loi Genre

Le 9 mars 2020, une nouvelle loi<sup>10</sup> est entrée en vigueur afin de mettre fin à la discrimination des pères et des co-parentes. Cette loi a étendu la Loi Genre à de nouveaux critères protégés, tels que la paternité, la co-maternité, l'allaitement, l'adoption, la procréation médicalement assistée et les caractéristiques sexuelles.

En 2020, l'Institut a reçu un total de 38 signalements concernant les nouveaux critères qui ne concernent que les relations de travail. L'Institut n'a pas trouvé d'explication évidente à ce nombre plutôt limité et ne souhaite pas tirer de conclusions pour l'instant. Il est possible que les nouveaux critères ne soient pas encore suffisamment connus. Les hommes peuvent par exemple être discriminés en raison de leur paternité. 20 des 38 signalements concernaient le critère de la paternité, mais aucun d'entre eux ne constituait une plainte effective. En ce qui concerne l'allaitement, l'Institut n'a reçu que des demandes d'information. Les notifiant-e-s se sont renseigné-e-s sur leurs droits ou les droits d'une autre personne concernant le congé d'allaitement (rémunéré) et la réglementation relative à l'éloignement du travail. Les 6 signalements portant sur la procréation médicalement assistée étaient également essentiellement des demandes d'information.

Un homme avait un contrat de travail temporaire jusqu'à la fin de l'année 2020. Après avoir indiqué à son employeur qu'il souhaitait prendre un congé de naissance début 2021, son contrat n'a pas été renouvelé. L'homme a pris contact avec l'Institut, mais a décidé de ne pas poursuivre ses démarches parce qu'il n'avait aucune preuve de la discrimination potentielle.

## 1.5. RECHERCHE, SENSIBILISATION ET FORMATION

### ➤ Étude sur le sexisme

Le sexisme et les stéréotypes constituent un obstacle majeur à une plus grande égalité de genre au sein de notre société.

L'Institut a donc identifié la lutte contre le sexisme et les stéréotypes comme un élément essentiel de sa mission. Pour mieux cerner le phénomène, l'Institut a organisé en 2020 une grande étude sur les expériences des Belges en matière de sexisme dans différents domaines et sur leur opinion à ce sujet. L'enquête a été baptisée *#YouToo?*, par analogie avec *#MeToo*. 4778 personnes ont répondu à l'enquête, au moins partiellement. Parmi ces répondant-e-s, 1329 ont été sélectionné-e-s par le biais d'un échantillonnage aléatoire effectué par le Registre national.

La collecte des données et les premières analyses ont été réalisées par le bureau d'études *M.A.S., Market Analysis & Synthesis*, avec pour résultats un vaste ensemble de données contenant une multitude d'informations qui seront publiées dans des rapports thématiques au cours des années 2021 et 2022.

### ➤ Colloque sur les expériences des personnes intersexes

L'Institut a apporté son soutien au cabinet de la ministre de l'Égalité des chances dans l'organisation d'un colloque sur les expériences des personnes intersexes, qui a eu lieu à la Chambre des représentants le 21 février 2020. Par le biais de ce colloque, la ministre a souhaité mieux comprendre les besoins et les défis auxquels sont confrontées les personnes intersexes et leurs familles. Le colloque visait à briser les tabous et à encourager le débat.

Après un discours de la ministre, trois expert-e-s ont pris la parole. Emmanuelle Verhagen (*Intersekse Vlaanderen*), Thierry Bosman (*Intersex Belgium*) et Londé Ngosso (Genres Pluriels) ont témoigné des expériences des personnes intersexes. Ensuite, le docteur Pieter Cannoot a expliqué sa recherche intitulée *Het recht op persoonlijke autonomie van intersekse personen in België* (Le droit à l'autonomie personnelle des personnes intersexes en Belgique). Le colloque s'est terminé par des questions aux intervenant-e-s, où l'Institut est intervenu en tant que modérateur.

<sup>10</sup> Loi modifiant la loi du 10 mai 2007 modifiant, en ce qui concerne l'interdiction de discrimination relative à la paternité ou à la co-maternité, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *MB* 9 mars 2020.

### ➤ Brochure d'information à l'intention des parents d'enfants présentant des variations des caractéristiques sexuelles

En 2020, l'Institut a publié une brochure destinée aux parents d'enfants présentant une variation intersexe. Les parents avaient en effet indiqué ne pas avoir suffisamment accès, lors de la naissance d'un enfant intersexe, aux informations générales sur la condition intersexe et ses conséquences possibles pour leur enfant. Cela a souvent conduit à des interventions médicales inutiles. La brochure a tenté d'apporter un premier ensemble de réponses en vue de guider les parents.

Elle a été élaborée par Nina Callens et Joz Motmans, chercheur-se-s à l'université de Gand, et présentée à des expert-e-s et à des organisations de la société civile qui aident les personnes intersexes.



### ➤ Conseils pour l'enregistrement des personnes de genre fluide ou non binaire

À la suite de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 19 juin 2019, plusieurs structures ont sollicité l'avis de l'Institut dans le cadre du renouvellement de leur système informatique. Elles cherchaient des conseils pour inclure le plus adéquatement possible les personnes de genre fluide et/ou non binaire dans les marqueurs de genre du système. En effet, la Cour a dénoncé une lacune dans la loi belge, qui n'a rien prévu concernant l'état civil des personnes de genre non binaire, c'est-à-dire celles qui ne s'identifient ni aux hommes, ni aux femmes, mais pour qui le genre est un continuum. Actuellement, ces personnes ont uniquement le choix entre l'enregistrement de sexe « M » ou « F », alors qu'aucune de ces mentions ne correspond à leur identité de genre.

Dans l'attente d'une législation adaptée, l'Institut a encouragé ces structures à adopter la même philosophie que la Cour dans la mise à jour de leurs systèmes informatiques. Ainsi, pour appréhender la réalité et la sensibilité de chacun-e, l'Institut leur a d'abord demandé de prévoir un système de marqueurs de genre qui se réfère à l'identité et à l'expression de genre de la personne, sans pour autant qu'elle ait nécessairement modifié son enregistrement à l'état civil. Par ailleurs, il leur a suggéré de prévoir des catégories supplémentaires à celles de « madame » ou « monsieur », voire même de donner la possibilité aux personnes de compléter elle-même leur marqueur de genre, en laissant un champ libre à cet effet.

En 2020, l'Institut a reçu de nombreuses questions provenant d'entreprises et d'organisations désireuses de rendre leur communication inclusive sur le plan du genre. Les questions portaient notamment sur la communication avec les client-e-s, les descriptions de fonction et les signatures électroniques dans les e-mails. L'Institut a apporté ses conseils au moyen de directives et de bonnes pratiques.

## 1.6. COMMUNAUTÉ AUTOUR DE L'ÉGALITÉ DE GENRE

### ➤ L'Institut et les entités fédérées

À l'origine, l'Institut est une institution publique fédérale indépendante qui traite les plaintes pour discrimination relatives aux compétences fédérales, et adresse des recommandations ou des avis aux instances publiques fédérales. Puisque les signalements montrent souvent que les niveaux de compétence se recouvrent et se complètent, et afin de faciliter l'accès au rétablissement des droits pour le-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 2020, l'Institut a reçu 136 signalements qui étaient de la compétence de la Fédération Wallonie-Bruxelles (11%) et 13 signalements sur des matières relevant de la Wallonie (1,1%). Bien que l'Institut ne soit pas compétent pour les matières de la Flandre, 3% de tous les signalements reçus concernaient des compétences flamandes. Dans ces cas, l'Institut renvoie les notifiant-e-s vers le Service de Médiation flamand. Depuis juillet 2015, le Service de Médiation flamand a reçu la mission explicite de traiter les plaintes concernant la discrimination de genre dans les domaines de compétence flamands. En 2020, l'Institut a transmis 25 signalements au 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<sup>er</sup> janvier 2018, un second protocole de collaboration est entré en vigueur avec pour objectif l'exécution du décret du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle.

Le 17 juin 2020, l'Institut a été invité par le comité d'avis pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du parlement de la COCOF à des auditions sur le thème « Le cyberharcèlement aux prismes du genre ». L'Institut a notamment exposé les différentes bases légales lui permettant d'intervenir juridiquement pour soutenir les victimes.

Dans la continuité de son travail sur l'accès au sport pour les femmes, l'Institut a également été invité à participer au jury dans le cadre de l'appel à projet « Sport au féminin ».

### **Région de Bruxelles-Capitale**

En 2016, la Région de Bruxelles-Capitale et l'Institut ont conclu un protocole de collaboration qu'ils ont renégocié en 2020 (voir « Gender mainstreaming »). En outre, depuis 2018, l'Institut et l'Inspection régionale de l'Emploi (IRE - Bruxelles Économie et Emploi) sont liés par un protocole spécifique qui vise à organiser la collaboration dans le cadre de la lutte contre la discrimination dans l'accès à l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Ce protocole fait suite à l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 16 novembre 2017 autorisant les tests de discrimination.

En 2020, l'Institut a remis deux nouvelles recommandations dans les domaines de compétence de la région bruxelloise. La première concerne la disponibilité d'un local d'allaitement, le droit aux pauses d'allaitement et la protection des travailleuses allaitantes contre les discriminations et vise à améliorer la situation des travailleuses allaitantes dans la fonction publique bruxelloise régionale et locale. Bruxelles Pouvoirs locaux a diffusé une note auprès de toutes les communes afin de demander la mise en œuvre de la législation et des recommandations de l'Institut. La seconde recommandation concerne la communication non sexiste et fait suite à une plainte contre un organisme d'intérêt public bruxellois.

Enfin, l'Institut a donné des formations aux agent-e-s des services du Gouvernement de la Région bruxelloise et des organismes qui en dépendent sur différentes thématiques : les offres d'emploi neutres sur le plan du genre, le sexisme et le harcèlement sexuel

au travail, l'inclusion des personnes transgenres au travail, l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics et la dimension de genre dans le bien-être au travail.

## **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 2020, l'agence wallonne AViQ (Agence pour une Vie de Qualité) a sollicité l'expertise de l'Institut et d'Unia dans le cadre des violences sexistes et sexuelles au sein des ateliers protégés. Le projet visait à mettre en avant et diffuser les bonnes pratiques parmi tous les ateliers protégés agréés et subventionnés par l'AViQ. Les partenaires visaient en priorité les objectifs suivants :

- réfléchir aux actions à mener pour informer les travailleur-euse-s ;
- définir des pistes de prévention ;
- concrétiser ces actions via des séances d'information, etc.

L'Institut a également activement participé au groupe de travail sur le logement. Les travaux de ce groupe visent les formations dispensées aux agent-e-s immobilier-ère-s avec la collaboration de l'IPI (Institut professionnel des Agents immobiliers) et d'Unia. L'objectif est aussi que de telles formations deviennent partie intégrante du cursus dispensé aux agent-e-s immobilier-ère-s. Le groupe souhaite aboutir à ce que les formations soient délivrées aux acteurs publics du logement wallon. Enfin, la brochure d'information est un autre projet du groupe de travail.

## **Fédération Wallonie-Bruxelles**

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

En 2020, l'Institut a été sollicité par de nombreux acteurs dans le cadre du Plan « Droits des femmes » de la ministre Linard, tant au niveau de la phase de consultation qu'au niveau du soutien apporté à d'autres acteurs sollicités dans ce cadre, comme par exemple, le soutien actif au CSA (Conseil Supérieur de l'Audiovisuel) concernant les mesures du plan relatives au secteur des médias.

Dans le cadre de la plateforme de concertation entre la Fédération Wallonie-Bruxelles, Unia et l'Institut, ce dernier a pu attirer l'attention des partenaires sur les enjeux liés à la cohérence des normes anti-discrimination. En effet, tant le niveau wallon que le niveau fédéral ont étendu la protection contre les discriminations de genre à de nouveaux critères et il serait souhaitable d'atteindre le niveau le plus élevé de protection à tous les niveaux de pouvoir.

Dans le cadre du protocole de collaboration conclu avec le CSA, l'Institut a participé à la recherche concernant l'analyse de l'égalité de genre dans les métiers de l'audiovisuel et les ressources humaines des éditeurs de services de médias audiovisuels.

## **Communauté germanophone**

Depuis le 1<sup>er</sup> 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.

En 2020, l'Institut a pu rencontrer une nouvelle personne de contact en charge des questions d'égalité et de non-discrimination au sein de l'administration germanophone.

Le travail de terrain a visé à consolider la collaboration avec l'asbl Prisma, en charge de l'accueil de première ligne en Communauté germanophone.



## 2 | VIOLENCE ET COMPORTEMENTS TRANSGRESSIFS BASÉS SUR LE GENRE

FÉVRIER

Le 6 février, à l'occasion de la Journée internationale de tolérance zéro à l'égard des **mutilations génitales féminines**, l'Institut a sensibilisé les institutions de soins belges par rapport à la problématique.

MAI

Le 29 mai, le parquet a renvoyé le producteur d'émissions de télévision Bart De Pauw devant le tribunal correctionnel pour **harcèlement par des moyens de communication électroniques**.

JUILLET

La loi du 4 mai 2020 visant à combattre la **diffusion non consensuelle d'images et d'enregistrements à caractère sexuel** est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet. Grâce à cette loi, l'Institut est devenu explicitement compétent pour porter assistance de toutes les manières possibles aux victimes de *revenge porn* et de voyeurisme.

SEPTEMBRE

L'affaire « Eveline » a été rendue publique en septembre. Ce dossier concerne la **diffusion d'images intimes de personnalités flamandes** sans leur autorisation. Par la suite, l'Institut s'est constitué partie civile au nom des victimes non connues du grand public.

Le 21 septembre, le **GREVIO** a publié son rapport et les observations finales des autorités belges.

OCTOBRE

Le 5 octobre, l'OPZC (*Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum*) de Rekem a été chargé d'élaborer un nouvel avis sur l'**évaluation des risques des délinquant-e-s sexuel-le-s**.

Le 8 octobre, l'Institut a organisé la première d'une série de concertations avec des acteurs privés et publics en vue de lutter contre la **diffusion non consensuelle d'images intimes**.

Le séminaire intitulé « Une présentation du modèle belge des **Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles** » a eu lieu le 23 octobre.

Le 29 octobre, l'Institut a organisé, en collaboration avec le ministère public, une vidéoconférence sur l'**évaluation des risques de violence entre partenaires** par les services de police et les parquets.

NOVEMBRE



Le 5 novembre, un jury externe a sélectionné les sept hôpitaux qui accueilleront les nouveaux CPVS.

À partir du 19 novembre, l'Ordre des médecins a apporté son soutien aux manuels qui accompagnent les codes de signalement relatifs aux violences sexuelles, à la violence entre partenaires et aux mutilations génitales féminines.

DÉCEMBRE

Le 7 décembre, l'Institut a déposé une [plainte contre Twitter](#) parce que la plateforme a refusé de retirer des images intimes à la demande de la personne représentée. Dans le même temps, l'Institut a déposé une plainte contre un compte qui continuait à montrer ces mêmes images malgré des avertissements répétés.

**649**

institutions de soins ont reçu le code de signalement consacré aux mutilations génitales féminines (ci-après : MGF) ainsi qu'une affiche reprenant les principaux résultats de l'étude de prévalence des MGF en Belgique.

Les premières démarches en vue de compléter les **3** CPVS existants par **7** nouveaux CPVS ont été lancées.

**Plus de 800**

professionnel-le-s ont fait connaissance avec le modèle belge des CPVS.

Le projet ACCESS a permis d'atteindre **plus de 800** organisations.

**581**

communes ont reçu le code de signalement relatif aux mariages forcés, destiné au groupe-cible des officier-ère-s de l'état civil.

**Plus de 160**

personnes ont participé à la vidéo-conférence consacrée à l'évaluation des risques en matière de violence entre partenaires par les services de police et les parquets.

## RÉSUMÉ DU CHAPITRE

En 2020, l'Institut a soutenu les décideurs politiques belges en élaborant un nouveau Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre, en coordonnant le déploiement du modèle belge des CPVS, en assurant le suivi du rapport GREVIO et en inventoriant les mesures prises contre la violence basée sur le genre pendant la crise du COVID-19. L'Institut s'est également vu attribuer une nouvelle compétence, à savoir : apporter un soutien juridique aux victimes de *revenge porn*, c'est-à-dire la diffusion non consentie d'images intimes, un sujet qui a immédiatement fait l'actualité, suite à l'affaire « Eveline ». L'Institut a aussi fait dresser un aperçu des outils d'évaluation des risques pour les auteur-e-s de violences sexuelles, préparé une étude nationale sur la violence basée sur le genre et testé une alarme mobile contre le harcèlement. Il a également sensibilisé les victimes (potentielles) et les professionnel-le-s par rapport aux différentes formes de violence basée sur le genre. Enfin, l'Institut a partagé son expertise avec les groupes de travail de la Conférence interministérielle (CIM) « Droits des femmes » qui ont cherché à combattre la violence basée sur le genre durant la crise du COVID-19.

## 2.1. ANALYSE ET SUIVI DES POLITIQUES

### ➤ Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre

L'Institut occupe une place centrale dans la lutte contre les violences basées sur le genre et exerce depuis de nombreuses années une mission de coordination du Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre (PAN). C'est pourquoi, l'Institut s'est employé tout au long de l'année à dresser les futures lignes d'un nouveau PAN s'inscrivant pleinement dans la lignée de la Convention d'Istanbul et renforçant l'implémentation de cette Convention en Belgique.

L'Institut a ainsi centralisé les lacunes, les recommandations et les mesures potentielles visant à améliorer la politique de lutte contre les violences basées sur le genre. Ce travail s'est notamment appuyé sur les constats relevés par la société civile. L'Institut a partagé ces informations avec l'ensemble des départements fédéraux, communautaires et régionaux impliqués dans la lutte contre les violences basées sur le genre et s'est ensuite efforcé de mettre à jour cet inventaire dans le cadre de l'élaboration du nouveau PAN. Par ailleurs, l'Institut a rassemblé les principales réalisations du PAN 2015-2019 afin d'en dresser un bilan global et d'intégrer celui-ci dans le cadre du prochain PAN.

### ➤ Suivi de la Convention d'Istanbul

En tant qu'organe national de coordination du suivi 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 (Convention d'Istanbul), l'Institut a reçu dès mars le projet de rapport du Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO) sur la mise en œuvre de cette Convention en Belgique. Après de premières observations communiquées en mai, les autorités belges ont eu l'opportunité en septembre de formuler des observations finales concernant ce rapport. L'Institut a coordonné l'ensemble de cette procédure en collaboration avec les autorités fédérales, communautaires et régionales.

Le GREVIO a publié le 21 septembre son rapport final qui s'accompagne de 43 recommandations visant à améliorer la politique belge de lutte contre les violences basées sur le genre. L'Institut a encouragé la prise en compte de ce rapport lors de la mise en œuvre des futures initiatives et de l'élaboration des prochains instruments de lutte contre les violences basées sur le genre en Belgique, dont en particulier le prochain PAN.

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

Le développement de centres de référence pour les violences sexuelles, où les victimes peuvent bénéficier d'une assistance médicale, psychologique et policière, constitue un point de travail important de la Convention d'Istanbul. À la fin de l'année 2017, la secrétaire d'État à l'Égalité des chances a procédé à l'ouverture de trois CPVS, à Bruxelles, à Gand et à Liège. Ce projet-pilote a fait l'objet d'une évaluation scientifique réalisée par l'UGent – *International Centre for Reproductive Health* (ci-après : UGent-ICRH). Cette évaluation a mis en évidence les progrès réalisés par les CPVS dans le cadre de la prise en charge des victimes de violences sexuelles.

### **Lancement de nouveaux CPVS**

À la suite de ces résultats positifs, le Conseil des ministres a approuvé l'ouverture de sept nouveaux CPVS, à savoir un par arrondissement judiciaire<sup>11</sup>, ainsi que l'extension des CPVS existants<sup>12</sup>. Cela permettra un déploiement du projet à l'échelle nationale. Ce déploiement se déroulera en phases successives, permettant à l'ensemble des partenaires et à l'Institut une mise en place progressive et correcte des nouveaux CPVS.

Tout d'abord, l'Institut a lancé en juin une procédure de sélection afin de déterminer les hôpitaux les plus à même d'accueillir un CPVS. Le 5 novembre 2020, un jury externe, composé de membres expert-e-s dans différents domaines tels que la santé, les hôpitaux ou le financement, a procédé à l'attribution. Les hôpitaux suivants ont ainsi été choisis : UZ Antwerpen, UZ Leuven, CHU Charleroi, AZ Delta Roeselare, CHR Namur, Hôpital Oost-Limburg (ZOL) et Vivalia.

Par la suite, l'Institut a commencé les négociations avec deux partenaires primaires (hôpital et police) des trois CPVS destinés à ouvrir durant l'année 2021. Cela a résulté en la conclusion, fin 2020, de conventions avec l'UZ Leuven et les zones de police concernées pour l'arrondissement judiciaire de Louvain, avec l'UZ Antwerpen et la zone de police HEKLA pour l'arrondissement judiciaire d'Anvers, et avec le CHU Charleroi pour l'arrondissement judiciaire du Hainaut. De plus, des accords ont également été signés avec les écoles de police des arrondissements judiciaires concernés afin de mettre en place une formation uniforme des futur-e-s inspecteur-ice-s des mœurs.

### **Extension des CPVS existants**

En ce qui concerne les CPVS existants, leurs activités étaient limitées à une zone de police lors du projet-pilote. Ce fonctionnement a été étendu à l'ensemble de l'arrondissement judiciaire de Flandre Orientale en 2020. Pour cela, un tout nouveau réseau incluant la police fédérale a été créé et des accords signés. Pour Bruxelles et Liège, cette extension est prévue dans les mois à venir.

Enfin, l'équipe de l'Institut en charge du projet CPVS a été renforcée en 2020 avec l'arrivée d'un comptable.

11 Arrondissements judiciaires d'Anvers, du Limbourg, de Louvain, de Flandre Occidentale, du Hainaut, de Namur et du Luxembourg.

12 Décisions du Conseil des ministres des 15/05/20 et 13/06/20.

## Les CPVS en chiffres

Les trois principaux partenaires des CPVS (hôpitaux, police et ministère public) enregistrent leurs activités afin de permettre des analyses par la suite. Ces données confirment les résultats positifs du projet CPVS.

Tout d'abord, les trois CPVS ont pris en charge plus de 3000 victimes de violences sexuelles. Une augmentation constante a été observée depuis le début du projet. Un aspect remarquable est que 6 victimes sur 10 déposent plainte, contre environ 1 sur 10 avant l'ouverture des CPVS. Ces chiffres peuvent conduire à la conclusion probable que le chiffre noir, qui est généralement estimé à un niveau très élevé pour les violences sexuelles, est en déclin.

Par ailleurs, les CPVS sont avant tout destinés à la prise en charge de victimes de violences sexuelles en phase aiguë. Cette phase aiguë est définie comme les (tentatives de) viols et les attentats à la pudeur pour lesquels des traces potentielles peuvent être trouvées, et qui se sont produits dans les derniers 7 jours. 64% des victimes ont été accueillies par les CPVS au cours des 72 heures suivant les faits, augmentant ainsi la possibilité de trouver des traces lors de l'examen médico-légal. 66% ont été victimes de viols, ce qui correspond au public-cible des CPVS.

Enfin, un autre résultat remarquable est le pourcentage de victimes masculines qui se sont rendues aux CPVS : 9%. Ce chiffre peut être considéré comme faible, mais il est en réalité l'un des plus élevés parmi les projets similaires dans le monde.

## Présentation du modèle belge des Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles

Le 23 octobre 2020 s'est tenu le séminaire relatif à « La présentation du modèle belge des Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles ». Au vu des conditions sanitaires liés à la crise du COVID-19, celui-ci a dû avoir lieu en ligne. Les participant-e-s ont eu l'occasion de s'inscrire à l'avance à l'un des trois workshops proposés : la première prise en charge, l'aspect psycho-social et l'aspect police-justice. L'évènement s'est révélé être un réel succès, avec la participation de plus de 800 personnes.

Il est encore possible de revoir l'intégralité du séminaire via le lien suivant : <https://iqvm-iefh-conference.be/fr/page-daccueil/>.

La version finale du modèle CPVS, qui reprend tous les documents expliquant la prise en charge des victimes de violences sexuelles au sein des CPVS, a été validée en mai 2020 par le comité d'accompagnement national CPVS. En juin 2020, cette version a également été approuvée par la Commission Permanente de la Police Locale (CPPL) et le Comité de Coordination de la Police Intégrée (CCGPI). Elle a ensuite été communiquée à l'ensemble des partenaires concernés.

## Formation des nouveaux-Iles inspecteur-ric-e-s des mœurs

Au vu de l'extension prévue des CPVS existants à l'ensemble de l'arrondissement judiciaire, de nouveaux-Iles inspecteur-ric-e-s des mœurs ont été formé-e-s en 2020. De plus, la formation a subi quelques modifications. Premièrement, l'Institut a débuté des négociations avec l'Académie Nationale de Police (ANPA) afin d'uniformiser cette formation et de la rendre fonctionnelle. Ensuite, le développement d'un système de screening a commencé, dans le but de présélectionner les policier-ère-s qui auront accès à la formation. Ce screening contient plusieurs questionnaires et un entretien, et permet d'évaluer l'attitude par rapport aux différents mythes liés aux violences sexuelles.

## **Formation continue : examen médico-légal des victimes mineures**

Des journées de formation continue sont proposées annuellement aux collaborateurs des CPVS en fonction de leurs besoins. En 2020, c'est une formation continue sur l'examen médico-légal des victimes mineures qui a été proposée aux infirmier-ère-s légistes. Elle a été donnée par le docteur Wouter Karst, médecin légiste aux Pays-Bas spécialisé dans ce type d'examen, et a permis de mettre en avant de nouvelles techniques et connaissances dans ce domaine.

## **Renvoi automatique vers les Maisons de Justice**

Le Service d'Accueil des Victimes (SACV) des Maisons de Justice est devenu un nouveau partenaire essentiel pour les CPVS, à la suite de négociations avec les administrations et les cabinets concernés. En effet, les victimes se rendant dans un CPVS auront désormais la possibilité de se tourner vers une personne de contact du SACV pour toute question de nature juridique. Dans ce but, il est prévu que les Maisons de Justice soient intégrées dans les futurs accords de coopération des CPVS. De plus, une nouvelle procédure de saisine de ce service a été négociée par l'Institut avec l'administration générale des Maisons de Justice et le parquet général.

## **Enregistrement des violences sexuelles**

Conformément à la Convention d'Istanbul, les trois partenaires primaires des CPVS (hôpital, police et parquet) sont tenus d'enregistrer leurs activités dans le cadre de ce projet. Par exemple, ils doivent enregistrer certains détails concernant les violences sexuelles (date, type, contacts, etc.), les traitements fournis à la victime et si la victime a décidé ou non de porter plainte.

Le premier objectif de cet enregistrement est de permettre une meilleure adéquation de la prise en charge apportée aux victimes de violences sexuelles. Deuxièmement, l'enregistrement permet un suivi politique du projet. Les données collectées justifient la nécessité d'un soutien financier important pour les CPVS.

En ce qui concerne le fonctionnement technique de l'enregistrement, l'Institut collabore avec l'UGent-ICRH. Cependant, l'évaluation scientifique de l'UGent-ICRH et les partenaires, notamment l'hôpital, soulignent l'importance de simplifier le fonctionnement de l'enregistrement. En conséquence, l'Institut et l'UGent-ICRH travaillent avec le SPF Santé publique, en particulier Sciensano, pour intégrer l'enregistrement des CPVS dans un système déjà utilisé par les hôpitaux, à savoir HealthData. Ce nouveau système d'enregistrement permettra de mieux déterminer quelles sont les données nécessaires, tout en tenant compte des spécificités éthiques et des objectifs de suivi politique.

En 2020, des négociations ont été réalisées avec Sciensano à ce propos. Sciensano a effectué une première analyse, qui a confirmé la possibilité d'intégrer les CPVS dans leur système, avec une première estimation du budget et du délai nécessaire. Ce nouvel outil devrait être prêt à être utilisé à la fin de l'année 2021.

## **📌 Lutte contre la violence basée sur le genre durant la crise du COVID-19**

L'Institut a répondu à l'initiative du Conseil de l'Europe visant à rassembler les mesures et les pratiques mises en place par les États membres du Conseil de l'Europe durant la crise du COVID-19 afin d'en atténuer l'impact sur les droits des femmes. L'Institut a ainsi centralisé l'ensemble des réponses formulées par les autorités belges durant cette crise. L'Institut a poursuivi cette collaboration et ces échanges d'informations avec ses partenaires fédéraux, communautaires et régionaux afin d'en tirer mutuellement de l'inspiration dans le cadre de la gestion de cette crise et de ses conséquences notamment sur les victimes de violences basées sur le genre. L'Institut a ainsi veillé à tenir régulièrement à jour cet inventaire des mesures adoptées dans notre pays.

## 2.2. ASSISTANCE JURIDIQUE INDIVIDUELLE

### ➤ Diffusion non consensuelle d'images intimes

Le 1<sup>er</sup> juillet 2020, l'Institut s'est vu attribuer une compétence importante : celle d'apporter son soutien aux victimes de la diffusion non consensuelle d'images intimes<sup>13</sup>. Depuis l'entrée en vigueur de la loi visant à combattre la diffusion non consensuelle d'images et d'enregistrements à caractère sexuel, il est illégal de montrer, de diffuser ou de rendre accessibles des images de nus ou des images d'une personne accomplissant un acte sexuel explicite sans le consentement de la personne représentée. Ces faits sont passibles d'une peine d'emprisonnement de 6 mois à 5 ans, ou jusqu'à 10 ans si la personne représentée a plus de 16 ans mais moins de 18 ans, ou jusqu'à 15 ans si la personne représentée a moins de 16 ans. Si l'auteur-e a agi avec des motifs malveillants ou économiques, le juge peut imposer une amende supplémentaire pouvant aller jusqu'à 80 000 €.

L'Institut a accueilli favorablement cette nouvelle mission car la diffusion non consensuelle d'images intimes représente un danger pour l'égalité de genre. En effet, 80 à 90% des victimes sont des femmes. Elles ressentent de la honte, des crises d'angoisse, des problèmes de confiance et ont souvent aussi des pensées suicidaires. De nombreuses victimes sont harcelées en ligne ou dans le monde réel, perdent leur emploi ou interrompent leurs études. Certaines victimes changent même de nom. De nombreuses femmes adaptent également leur comportement en ligne ou se retirent du monde virtuel.

Le fait que la diffusion non consensuelle d'images intimes constitue un problème sociétal grave est démontré par le fait que l'Institut a reçu 69 dossiers sur le sujet en sept mois. Comme toujours, l'Institut va en premier lieu tenter de régler les dossiers de manière extrajudiciaire. Tout d'abord, l'Institut informe le-la notifiant-e à propos du cadre juridique. Par ailleurs, l'Institut aide la victime à supprimer les images. Il a par exemple rédigé un manuel expliquant, étape par étape, comment la victime peut signaler les images à chaque plateforme en vue de les faire retirer. Si nécessaire, l'Institut lui-même fait retirer les

images. Par exemple, en 2020, l'Institut a fait retirer environ 150 images et vidéos à caractère sexuel. Il a également veillé à ce que Google exclue dorénavant une soixantaine de combinaisons des résultats de recherche sur base du nom de la victime et du mot « porno ». De plus, l'Institut accompagne la victime dans ses démarches auprès de la police et tout au long de l'enquête pénale.

Dans certains cas, des démarches en justice sont nécessaires. L'Institut s'est porté partie civile dans plusieurs enquêtes en cours, mais a également déposé des plaintes lui-même. En décembre 2020, par exemple, l'Institut a déposé une plainte contre Twitter, car la plateforme rendait structurellement difficile pour les victimes de demander la suppression des images, ou refusait de les supprimer. L'Institut a également déposé une plainte contre un compte qui refusait de mettre les images hors ligne. L'Institut a aussi défendu les victimes non connues du grand public d'« Eveline », l'auteur qui s'est procuré des images intimes de personnalités flamandes.

Outre le soutien individuel, l'Institut encourage aussi les améliorations de manière structurelle, notamment en collaborant avec la police et les parquets, mais aussi avec les plateformes de médias sociaux. Souvent, il faut encore les sensibiliser à la nécessité de traiter correctement la victime, de fournir des preuves correctes et d'adopter une approche proactive pour prévenir les dommages. Ceci est d'autant plus important que dans la plupart des dossiers, d'autres infractions ont été commises : viol, voyeurisme, *catfishing*, sextorsion, etc. L'Institut a toutefois besoin de moyens supplémentaires pour traiter correctement ces dossiers et entreprendre toutes les actions nécessaires.

<sup>13</sup> Loi du 4 mai 2020 visant à combattre la diffusion non consensuelle d'images et d'enregistrements à caractère sexuel, MB 18 mai 2020.

Madame V. a été violée par son ex-partenaire, qui a filmé l'événement. Quelque temps plus tard, une partie de cette vidéo est apparue sur tous les canaux numériques possibles. Suite à une intervention de l'Institut, l'enquête pénale a été relancée. Cependant, cette enquête a montré que ce n'est probablement pas l'auteur qui a posté la vidéo sur internet. Par conséquent, le ministère public a estimé que l'auteur ne pouvait pas être poursuivi pour diffusion non consensuelle d'images intimes, même si, en principe, il est le seul à avoir pu donner cette vidéo à un tiers qui l'aurait ensuite diffusée. L'homme est toujours poursuivi pour viol.

G.R. a utilisé de faux profils pendant des années afin d'obtenir des images intimes d'autres personnes. Il a ensuite utilisé ces images pour créer de nouveaux faux profils et attirer encore plus de victimes dans le piège. À un moment donné, G.R. a utilisé la photo et le nom d'une femme pour soutirer des images intimes de personnalités flamandes. Les images ont été diffusées dans toute la Flandre. L'Institut s'est constitué partie civile dans le dossier des Flamand-e-s non connus du grand public qui ont été victimes de G.R.

L'Institut a reçu un signalement selon lequel une femme diffusait sur les médias sociaux des images d'hommes qu'elle trouvait sur des sites de rencontres. Sur plusieurs de ces images, les parties génitales étaient (partiellement) visibles. L'Institut a contacté la titulaire du compte et attiré son attention sur sa responsabilité pénale. La personne concernée a alors supprimé les comptes.

## 2.3. RECHERCHE, SENSIBILISATION ET FORMATION

### ➤ **Avis évaluation des risques délinquant-e-s sexuel-le-s**

En 2016, la secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances a confié la mission au service des Sciences du Comportement de la police fédérale de réaliser une recherche sur l'évaluation des risques chez les délinquant-e-s sexuel-le-s. En 2020, l'Institut a chargé l'OPZC (*Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum*) de Rekem d'élaborer un nouvel avis comprenant une actualisation des recommandations issues de la recherche de 2016.

Dans son avis, l'OPZC de Rekem a rassemblé les instruments d'évaluation des risques existants pour les auteur-e-s de violences sexuelles qui étaient (ou devaient être) utilisés en Belgique, en indiquant à chaque fois le groupe d'auteur-e-s visé. Il a passé en revue les instruments qui étaient disponibles en néerlandais et/ou en français et ceux qui devaient encore être traduits. En outre, l'OPZC Rekem a souligné les limites de l'évaluation des risques et formulé des recommandations visant à éliminer ces limites. Sur la base de cet avis, l'Institut élaborera un nouvel avis stratégique à l'intention des ministres concerné-e-s.

### ➤ **Enquête nationale sur les violences basées sur le genre**

En apportant des informations sur les expériences de violence subies par les victimes, les raisons qui poussent à ne pas déposer plainte, le degré de satisfaction vis-à-vis de l'accueil et de la prise en charge, les opinions et les comportements des victimes, des auteur-e-s, des témoins à l'égard de ces violences, une enquête de prévalence apporte diverses informations essentielles pour la lutte contre les violences basées sur le genre.

Conscient de la nécessité de disposer de données actualisées au niveau national, l'Institut a poursuivi un rôle actif au sein du groupe de travail composé de représentant-e-s de STATBEL, des autorités statistiques régionales (IWEPS, VSA et IBSA), mis en place au sein de l'Institut interfédéral de Statistique afin d'étudier



la faisabilité d'une telle enquête en 2021-2022. Ces travaux ont abouti en juin à la signature d'un protocole de financement entre l'État fédéral et les entités fédérées et se sont poursuivis au cours de l'année afin de lancer cette enquête début 2021.

### ➤ **Projet-pilote alarme mobile harcèlement**

En 2020, l'Institut a assuré la coordination du projet-pilote relatif au développement d'une alarme mobile harcèlement pour les victimes de harcèlement mettant leur vie en danger et commis par un-e ex-partenaire. Cette alarme harcèlement permet aux victimes de formes extrêmes de harcèlement de prévenir rapidement la police, quel que soit l'endroit où elles se trouvent. L'alarme est en outre associée à une concertation multidisciplinaire visant à mettre fin au harcèlement, à garantir la sécurité de la victime et à fournir un accompagnement tant aux victimes qu'aux auteur-e-s et aux éventuels enfants.

À partir de juin 2020, dix victimes ont testé l'alarme harcèlement, ce qui représente un nombre élevé compte tenu de la condition stricte de « danger de mort » à laquelle est liée l'attribution de l'alarme mobile harcèlement. Toutes les personnes qui ont participé au test ont ressenti un grand sentiment de sécurité grâce à l'alarme. Les tests ont également démontré la nécessité de l'alarme mobile harcèlement et de l'intervention rapide de la police.

De plus, la concertation multidisciplinaire autour de l'alarme mobile a été testée, sur la base d'un protocole élaboré par le parquet de Flandre orientale. Ce protocole décrit le cadre juridique dans lequel se déroule la concertation multidisciplinaire. Pour compléter le protocole, un règlement intérieur a été élaboré en 2020. Ce règlement, qui constituait un affinement et une transposition pratique de la circulaire ministérielle et du protocole relatifs à l'alarme harcèlement, a apporté des clarifications à propos du fonctionnement de la concertation multidisciplinaire.

D'après les expériences et les connaissances acquises dans le cadre du projet-pilote, il est apparu que l'alarme mobile harcèlement fonctionnait du point de vue technique. Le fonctionnement

de la concertation multidisciplinaire autour de l'alarme mobile harcèlement à Gand a été évalué avec tous les partenaires locaux. Sur la base de cette évaluation, l'Institut a défini des propositions fondées concernant des modèles visant à déployer et intégrer le fonctionnement de l'alarme harcèlement au niveau national. En 2021, l'Institut testera ces modèles avec, notamment, les parties prenantes locales et les partenaires nationaux concernés. Il adressera ensuite un avis stratégique à son cabinet de tutelle. Dans le cadre de cet avis, l'Institut pourra examiner avec la secrétaire d'État en charge de l'Égalité des genres et les ministres fédéraux-les de la Justice et de l'Intérieur la possibilité d'étendre le projet-pilote au reste du pays.

### ➤ **Outil de sensibilisation multilingue pour les victimes de violence entre partenaires issues de l'immigration**

L'Institut s'est associé à la *Federatie van Mondiale en Democratische Organisaties* (Fédération des Organisations Mondiales et Démocratiques - FMDO) afin de mieux faire connaître et diffuser leur outil de sensibilisation à la lutte contre la violence entre partenaires. Cet outil multilingue, qui s'adresse aux personnes issues de l'immigration victimes de violence entre partenaires, vise à informer et à sensibiliser les victimes potentielles à propos de leurs droits et les encourager de manière très accessible à parler à quelqu'un.

En 2020, en travaillant sur le terrain, l'Institut et la FMDO ont porté l'outil à l'attention des professionnel-le-s et des organisations susceptibles d'être en contact avec le groupe-cible. Ils ont contacté les services sociaux des hôpitaux, les organismes chargés d'accompagner les personnes issues de l'immigration dans leur intégration, les enseignant-e-s des cours d'intégration, les organisations travaillant sur les thématiques des familles et/ou de l'éducation et les associations affiliées à la FMDO, pour les informer de l'existence de l'outil lors d'une session d'information en ligne. La liste étendue des 42 personnes de contact joignables par téléphone constitue un élément important de l'outil de sensibilisation. Ces personnes proviennent des différentes communautés linguistiques, sont souvent elles-mêmes

issues de l'immigration et parlent au moins une langue nationale et une langue étrangère. Elles sont les premières personnes de contact pour les victimes qui souhaitent parler à quelqu'un et elles offrent une oreille attentive aux victimes potentielles par téléphone. Si nécessaire, elles orientent les victimes vers une assistance complémentaire. Cette approche a pour but de faciliter la demande d'aide. Les personnes de contact ont également joué le rôle d'ambassadeur-riche-s afin de faire connaître l'outil au sein de leurs communautés.

Pendant le confinement, plusieurs lignes d'assistance accessibles par téléphone et par chat ont noté une forte augmentation de la violence intrafamiliale. La campagne de sensibilisation autour de cet outil ne pouvait donc pas mieux tomber.

### **Sensibilisation des migrant-e-s confronté-e-s à la violence basée sur le genre**

En collaboration avec le GAMS (Groupe pour l'Abolition des Mutilations Sexuelles), l'Institut a diffusé fin juin 2020 divers outils de sensibilisation visant à améliorer l'accès à la prévention, la protection et le soutien des femmes migrantes confrontées à différents types de violences basées sur le genre. Cette diffusion s'est accompagnée d'une lettre de sensibilisation et d'information dans le cadre du projet ACCESS. Elle a touché plus de 800 organismes bruxellois, wallons et flamands concernés par l'accueil, la prise en charge ou l'orientation de ce public cible (centres FEDASIL, associations communautaires, services d'accueil, centres d'intégration, etc.).

### **Manuels relatifs aux codes de signalement violence entre partenaires, violences sexuelles et mutilations génitales féminines**

En 2020, l'Institut a rédigé, en collaboration avec le professeur Tom Goffin (UGent), trois manuels relatifs aux codes de signalement violence entre partenaires, violences sexuelles et mutilations génitales féminines. Ces manuels, qui sont des instruments qui accompagnent les codes de signalement, sont orientés vers la pratique et offrent un cadre plus large aux médecins et aux prestataires de soins. Les manuels soutiennent les médecins

dans leurs démarches lorsqu'ils-elles sont confronté-e-s à des soupçons de violence entre partenaires, de violences sexuelles ou de mutilations génitales féminines chez leurs patient-e-s. En outre, les manuels contiennent des conseils sur la manière dont les médecins et les prestataires de soins de santé peuvent entamer une discussion avec leurs patient-e-s au sujet de la violence, sur la meilleure façon de recueillir des preuves, sur les personnes à contacter et sur la manière dont ils-elles doivent gérer le secret professionnel. Les manuels bénéficient du soutien de l'Ordre des médecins.

Une fois traduits, l'Institut publiera les manuels et les diffusera auprès des médecins, des hôpitaux et d'un large groupe de prestataires de soins belges. Par ailleurs, l'Institut veillera à ce que ces manuels soient intégrés dans les formations. La publication et la diffusion des manuels s'inscrivent dans le cadre du Plan d'action fédéral de lutte contre les violences de genre et intrafamiliales, lancé en novembre 2020 par la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, à la suite de la deuxième vague de COVID-19 en Belgique.

### **Sensibilisation des prestataires de soins au sujet des mutilations génitales féminines**

Le 6 février, à l'occasion de la Journée internationale de tolérance zéro à l'égard des mutilations génitales féminines, l'Institut a sensibilisé plus de 600 institutions de soins belges par rapport à l'existence d'un code de signalement et d'une étude de prévalence au sujet des MGF en Belgique. Le code de signalement relatif aux MGF a été approuvé par l'Ordre des médecins et il peut aider les prestataires de soins lorsqu'ils-elles sont confronté-e-s à une situation de ce genre. L'Institut a encouragé les prestataires de soins à utiliser le code de signalement si nécessaire.

## ➤ **Sensibilisation des entreprises sur la lutte contre la violence entre partenaires sur le lieu de travail**

L'Institut a soutenu financièrement le *think tank* Pour la Solidarité (PLS) et collaboré avec ce dernier dans le cadre de l'élaboration et de l'impression d'une brochure sur l'impact de la violence entre partenaires sur le lieu de travail. Cette brochure, destinée aux entreprises belges, a pour but d'exposer les mécanismes

de la violence, ses répercussions sur le travail mais aussi les différentes manières d'accompagner au mieux les travailleur-se-s y étant confronté-e-s. Elle s'inscrit notamment dans le cadre de la Convention n°190 de l'Organisation internationale du Travail concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Cette brochure est disponible en 5000 exemplaires en français et néerlandais et doit faire l'objet d'une diffusion ciblée auprès des partenaires sociaux et des entreprises en 2021.



## ➤ **Sensibilisation sur l'évaluation du risque en matière de violence dans le couple par les services de police et les parquets**

En juin 2020, le Collège des procureurs généraux a publié une circulaire relative à l'évaluation des risques en matière de violence entre partenaires par les services de police et les parquets<sup>14</sup> dont l'entrée en vigueur était fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Afin de préparer les services concernés, l'Institut a organisé, en

collaboration avec le réseau d'expertise en matière de criminalité contre les personnes du ministère public, une assemblée générale des magistrat-e-s de référence en matière de violences entre partenaires afin de présenter cet outil d'évaluation des risques, d'expliquer son fonctionnement et de favoriser des échanges avec les participant-e-s. Compte tenu de la situation sanitaire, cette assemblée générale s'est déroulée le 29 octobre sous la forme d'une visioconférence. En outre, elle a été élargie à tou-te-s les magistrat-e-s et membres des services de police souhaitant en connaître davantage sur la circulaire. Ainsi, plus de 160 participant-e-s ont pris part à cet événement.

Dans la continuité de cette visioconférence et à nouveau en collaboration avec le ministère public, l'Institut a réalisé fin 2020 un clip de sensibilisation sur cet outil d'évaluation des risques. Ce clip présente durant une heure le contexte et les lignes directrices de la circulaire mais illustre également sa mise en pratique concrète sur le terrain.

## **2.4. COMMUNAUTÉ AUTOUR DE L'ÉGALITÉ DE GENRE**

### ➤ **Conférence interministérielle « Droits des femmes »**

Au vu des circonstances liées à la pandémie de COVID-19 et de la volonté commune d'apporter une réponse concrète et rapide aux femmes qui subissent des violences basées sur le genre, parfois accrues en situation de confinement, quatre groupes de travail composés des cabinets ministériels membres de la CIM « Droits des femmes » se sont mis en place autour des thématiques suivantes : politiques intégrées et recherche, prévention et sensibilisation, protection et soutien et enfin, poursuites. L'Institut a participé activement aux quatre groupes de travail en y apportant son expertise et ses connaissances. En outre, l'Institut a apporté son appui à la secrétaire d'État à l'Égalité des genres chargée de piloter spécifiquement le groupe de travail portant sur les politiques intégrées et la recherche.

<sup>14</sup> COL 15/2020, Outil d'évaluation du risque - Directives du Collège des procureurs généraux visant à généraliser l'utilisation d'un outil d'évaluation du risque de première ligne en matière de violence dans le couple par les services de police et les parquets, 26 juin 2020.

# 3 | ÉGALITÉ DE GENRE ET EMPLOI

JANVIER



Deux nouvelles publications sur le thème de l'**accès non discriminatoire à l'emploi** ont paru le 17 janvier. Elles donnent des informations et des conseils aux candidat-e-s et aux employeurs.

MARS



Le 9 mars, la Loi Genre a été étendue à de **nouveaux critères protégés** tels que la paternité, la co-maternité, l'allaitement, l'adoption, la procréation médicalement assistée et les caractéristiques sexuelles.

Le 13 mars, la cour du travail de Gand a en grande partie confirmé, dans un arrêt, un jugement antérieur du tribunal du travail et condamné un magasin de sport pour **discrimination fondée sur le sexe**. Une travailleuse avait été licenciée afin de parvenir à une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes dans le magasin.

MAI



En adoptant l'arrêté royal n°23 du 13 mai, les autorités fédérales ont introduit une nouvelle forme de congé parental, afin que les parents puissent combiner la garde de leurs enfants avec leur travail pendant la crise relative au COVID-19. Les parents ayant un enfant de moins de 12 ans, ou de moins de 21 ans si l'enfant a un handicap, avaient la possibilité de réduire leurs prestations entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 septembre 2020. Le nouveau **congé parental corona** était un congé parental supplémentaire qui n'a pas été comptabilisé comme un congé parental ordinaire.

JUIN



Dans un arrêt du 22 juin, la cour de cassation a cassé un arrêt de la cour du travail de Mons dans une affaire de **crédit-temps** que l'Institut avait contribué à initier. La cour du travail avait jugé que la victime avait été licenciée parce qu'elle avait pris un crédit-temps pour s'occuper de son enfant, âgé de moins de huit ans. La victime avait par conséquent droit à une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de salaire brut. La cour de cassation s'est prononcée sur le mode de calcul de cette indemnité, qui devait être calculée sur la base du salaire à temps plein avant la prise du crédit-temps.

SEPTEMBRE



Le 29 septembre, le tribunal du travail d'Anvers a condamné une entreprise pour **discrimination fondée sur le sexe et le handicap**. Une femme enceinte souffrant d'un handicap auditif s'était portée candidate pour un poste au sein de l'entreprise, mais cette dernière a refusé sa candidature. La société a fait appel et une décision est attendue pour la mi-2021.

**OCTOBRE**

Le réseau Entreprises *gender friendly* s'est réuni de manière virtuelle le 8 octobre pour discuter de l'impact du COVID-19 sur l'égalité de genre.

La *factsheet Conciliation vie familiale et vie professionnelle* a été publiée le 29 octobre.

**DÉCEMBRE**

Le 4 décembre, l'Institut a organisé le **webinaire international** « *Tackling pregnancy and parenthood related discrimination in the labour market* » pour les organismes de promotion de l'égalité et les services d'inspection du travail européens.

**36** personnes ont signalé une discrimination potentielle dans des offres d'emploi ou des annonces, **78** personnes ont signalé une discrimination dans le cadre de la sélection.

**98** signalements concernaient le bien-être au travail, et ce malgré le télétravail obligatoire.

**15 729** femmes et **6549** hommes ont fait usage du congé parental corona.

**72** entreprises/personnes ont participé au webinaire du réseau Entreprises *gender friendly*.

Les femmes gagnent **23,7%** de moins que les hommes par an ; après correction pour la durée de travail, ce pourcentage est de **9,6%**.

**RÉSUMÉ DU CHAPITRE**

Au cours de l'année écoulée, l'Institut a élaboré des avis sur la transposition de la directive *Work-life balance* et sur l'adaptation de la Loi Écart salarial. Comme près de quatre signalements sur dix étaient liés au travail, l'Institut a également accompagné de nombreuses victimes de discriminations sur le lieu de travail. Il est frappant de constater que le nombre de signalements portant sur des comportements transgressifs au travail a augmenté, malgré le télétravail obligatoire. Par ailleurs, dans le cadre du projet « *Parents@Work* », l'Institut a formé des inspecteur-riche-s du travail et sensibilisé les employeurs à une bonne conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Afin de guider tant les candidat-e-s que les employeurs, l'Institut a aussi publié deux brochures sur l'accès non discriminatoire à l'emploi. Enfin, l'Institut a étudié les conséquences de la crise du COVID-19 sur l'égalité de genre dans le cadre du travail. Ce sujet a immédiatement fait l'objet d'un webinaire organisé par le réseau Entreprises *gender friendly*.

### 3.1. ANALYSE ET SUIVI DES POLITIQUES

#### ➤ Directive Work-life balance

En 2019, le Parlement européen a voté une nouvelle directive<sup>15</sup> qui doit permettre aux parents et aux aidants de concilier plus facilement leur travail et leur vie privée. La Belgique a pour objectif de transposer cette directive dans la législation nationale d'ici la mi-2022. Dans le cadre de cette transposition, l'Institut a d'abord donné, en 2020, son avis aux partenaires sociaux sur le congé de paternité ou congé de naissance. Il a ensuite décrit les conséquences de l'introduction de la paternité comme nouveau critère de discrimination dans la Loi Genre sur la relation entre le-la travailleur-se et l'employeur, ainsi que les conséquences potentielles de l'introduction de ce critère sur l'utilisation effective du congé de naissance. Les réunions se poursuivront en 2021, car la transposition doit être achevée à l'été 2022.

#### ➤ Avis relatif à une modification éventuelle de la Loi Écart salarial

En janvier, l'Institut a publié un avis à la demande du Parlement sur trois propositions de loi visant à modifier la Loi Écart salarial<sup>16</sup>. Cet avis a fait l'objet d'une discussion préalable approfondie avec les partenaires du Conseil National du Travail et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

### 3.2. ASSISTANCE JURIDIQUE INDIVIDUELLE

#### ➤ Impact des stéréotypes dans le cadre des candidatures

Le processus de candidature comporte plusieurs étapes, allant de l'offre d'emploi à l'éventuel recrutement d'un-e candidat-e. La discrimination peut se produire à n'importe quel stade de ce processus. Chaque année, l'Institut reçoit des signalements qui concernent tant les offres d'emploi que la procédure de candidature et le non-recrutement. Ces signalements concernent tous les secteurs, même le secteur social. En ce qui concerne les offres d'emploi, il est clair que les signalements proviennent de secteurs où les travailleur-se-s ont un contact avec le public

(magasins, boucheries, boulangeries) ou un contact physique avec les client-e-s (salons de beauté, centres d'aminçissement).

En 2020, l'Institut a reçu 36 signalements concernant des offres d'emploi ou des annonces, et 78 signalements au sujet de la sélection. En ce qui concerne les offres d'emploi, les hommes ont plus souvent introduit un signalement (17 hommes contre 8 femmes). À ce stade de la procédure de candidature, il s'agit le plus souvent de discrimination fondée sur le sexe.

Une entreprise active dans le commerce de vêtements a publié une offre d'emploi pour la fonction de « préparateur de commandes en logistique ». L'offre d'emploi précisait que l'environnement de travail était exclusivement féminin. Un candidat masculin a décidé de postuler tout de même, étant donné qu'il possédait toutes les compétences requises pour exercer la fonction. L'entreprise lui a répondu qu'elle n'embauchait que des femmes pour ce poste. L'Institut a interpellé l'employeur et lui a expliqué qu'il commettait une discrimination à l'embauche sur base du sexe. Les parties concernées sont parvenues à un accord à l'amiable et le plaignant a été indemnisé à concurrence de trois mois de rémunération brute.

Un homme s'est renseigné sur une offre d'emploi dans un institut de blanchiment des dents. L'entreprise lui a signalé qu'elle n'engageait que des femmes parce que sa clientèle ne veut souvent pas être prise en charge par des hommes.

<sup>15</sup> Directive (UE) 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, JO L 188, 12.7.2019, p. 79-93.

<sup>16</sup> Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, MB 28 août 2012.

Au niveau des signalements portant sur la sélection, les notifiantes étaient légèrement majoritaires (36 femmes contre 31 hommes). C'est généralement à ce stade qu'il apparaît clairement que la candidate est enceinte et que la discrimination fondée sur la grossesse et/ou la maternité survient plus fréquemment. Certains employeurs considèrent la grossesse comme un problème et ne prennent plus la candidature en considération. Parfois, les employeurs indiquent que leur décision est en lien avec l'absence à venir, c'est-à-dire le congé de maternité. Leur refus est dès lors indissociable d'un critère protégé par la Loi Genre. La raison invoquée n'est donc pas aussi acceptable que l'on pourrait le croire.

Les signalements relatifs au processus de candidature montrent que dans le cadre des candidatures, les employeurs sont encore trop souvent guidés par des suppositions stéréotypées sur la différence entre les femmes et les hommes.

Une femme a postulé pour un nouvel emploi. Lorsqu'elle a reçu par e-mail une invitation à un entretien, elle a réagi positivement. Au même moment, elle a signalé qu'elle était enceinte de 6 mois et demi. Quelques jours plus tard, l'entreprise l'a informée qu'elle souhaitait pourvoir le poste en urgence et ne pouvait donc pas l'attendre.

Dans une interview accordée au journal *Het Laatste Nieuws*, un avocat réputé a déclaré ne plus engager de femmes en raison d'une expérience négative avec une stagiaire. En réponse à l'article en question, 15 personnes ont signalé ces propos à l'Institut.

### **Premier jugement dans une affaire de discrimination multiple**

Fin novembre 2018, l'Institut a été contacté par Unia, parce qu'une femme avait signalé qu'elle n'avait pas été engagée en raison de son handicap auditif et de sa grossesse. La femme avait postulé auprès d'une entreprise et l'avait informée qu'elle

souffrait d'un handicap auditif. Elle a été invitée à un entretien au cours duquel il est rapidement apparu qu'elle était enceinte. Après des mois d'incertitude, l'entreprise a décidé de ne pas l'engager.

Dans un e-mail, l'entreprise a souligné le problème du handicap et demandé à la candidate d'effectuer une mission temporaire pour faire ses preuves. Dans la correspondance avec l'avocat de la société, son absence (due à un congé de maternité) a été invoquée comme motif de non-recrutement. La candidate a donc saisi le tribunal du travail en octobre 2019, avec Unia et l'Institut.

En septembre 2020, le verdict du tribunal du travail est tombé. Le juge a condamné l'entreprise pour discrimination fondée sur le sexe. En effet, l'entreprise avait explicitement déclaré qu'elle ne voulait pas embaucher la candidate parce qu'elle ne serait pas en mesure d'occuper immédiatement le poste vacant en raison de la naissance imminente de son enfant. En outre, le juge a reconnu une discrimination fondée sur le handicap et ce à deux moments différents du processus de recrutement, à savoir : la procédure de candidature et la décision finale de ne pas recruter la candidate.

C'était la première fois qu'un tribunal belge condamnait une entreprise à verser des dommages et intérêts cumulés suite à une succession de discriminations à l'encontre d'une même personne dans le cadre d'une même procédure de recrutement.

L'entreprise a décidé d'aller en appel. Le jugement de la cour du travail est attendu pour la mi-2021.

### **Répartition équilibrée entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail**

Ces dernières années, l'Institut a accompagné un certain nombre de victimes qui ont été licenciées ou n'ont pas été engagées en raison de la répartition équilibrée entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. En dépit de l'objectif déclaré, il s'agit bel et bien d'une discrimination fondée sur le sexe. Ce n'est que lorsque le sexe constitue une exigence professionnelle

essentielle et déterminante qu'un employeur peut rechercher systématiquement des candidats masculins ou des candidates féminines pour un emploi précis. La liste des professions pour lesquelles une entreprise peut engager spécifiquement des femmes ou des hommes est fixée par la loi<sup>17</sup>.

En avril 2016, un syndicat a pris contact avec l'Institut. Une affiliée au syndicat avait été licenciée parce que son employeur voulait atteindre une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans son magasin. La travailleuse et son employeur ne parvenant pas à trouver une solution, la travailleuse et son syndicat se sont adressés au tribunal du travail. L'Institut s'est joint volontairement à la cause.

Dans un jugement du 11 octobre 2018, le juge a estimé qu'il était bien question de discrimination directe fondée sur le sexe. L'employeur a fait appel. Le jugement, qui confirme en grande partie la décision du premier juge, a été rendu le 13 mars 2020. L'employeur était effectivement coupable de discrimination fondée sur le sexe. La cour du travail a confirmé que le sexe n'est pas une exigence professionnelle essentielle et bien définie pour le poste de vendeur-se dans un magasin. La cour a également déclaré que l'objectif visant à atteindre une répartition équilibrée entre les vendeurs et les vendeuses ne pouvait justifier le licenciement d'une vendeuse.

Dans un centre scolaire, une femme a assuré le remplacement d'une travailleuse en congé de maternité. Lorsque son contrat de remplacement est arrivé à son terme, elle a postulé pour un emploi d'éducatrice. La directrice de l'établissement lui a écrit : « J'ai pris la décision d'engager un collègue masculin pour équilibrer l'équipe des éducateurs, essentiellement féminine (...) ».

Le syndicat de la plaignante a interpellé la direction de l'établissement et demandé à l'Institut un avis sur la validité d'un tel argument au regard du cadre juridique en vigueur. Dans sa réponse au syndicat, la direction a affirmé ne faire aucune discrimination et situé sa décision dans l'exception prévue à l'article 10 du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

L'Institut a rappelé que le décret stipule que la liste des fonctions pour lesquelles le sexe peut constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante est fermée, à savoir fixée dans un arrêté. Or, à ce jour, aucun arrêté d'exécution n'a été adopté en Fédération Wallonie-Bruxelles. Le dossier a été clôturé.

## **Comportements transgressifs sur le lieu de travail**

En 2020, l'Institut a reçu 98 signalements concernant sur le bien-être des travailleur-se-s sur le lieu de travail. En 2019, il y en avait 89. Le nombre de signalements a donc légèrement augmenté, malgré la hausse du télétravail dans le cadre des mesures en lien avec le COVID-19. Environ un tiers des signalements (38) étaient des plaintes. Parmi celles-ci, 29 ont été introduites par des femmes.

De nombreuses victimes de comportements transgressifs de la part d'un employeur, d'un-e collègue ou d'une personne externe savent à peine à qui et où elles peuvent s'adresser pour introduire un signalement. Lorsqu'elles veulent signaler les faits, elles se sentent en outre peu soutenues par l'employeur et, dans quelques cas également, par la personne de confiance ou le-la conseiller-ère en prévention. Les victimes

<sup>17</sup> Arrêté royal du 8 février 1979 fixant les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle, *MB* 16 février 1979.



de comportements transgressifs sont considérées comme le problème dans de nombreux cas. Trop souvent, la solution au comportement transgressif est un changement de fonction, une mutation ou même le licenciement de la personne victime du comportement transgressif, tandis que l'auteur-e du comportement en question n'est pas inquiété-e. Ce point mérite l'attention nécessaire, non seulement de la part de l'Institut, mais aussi des employeurs et des services de prévention (externes).

### 3.3. RECHERCHE, SENSIBILISATION ET FORMATION

#### ➤ Parents@Work

Le projet « *Parents@Work* » co-financé par la Commission européenne dans le cadre du Programme Droits, Égalité et Citoyenneté<sup>18</sup> constitue un projet important pour l'Institut. Ce projet se focalise sur l'(le dés)équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Il vise à améliorer la protection des travailleur-se-s 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 invite les partenaires impliqués à apporter leur contribution concernant trois piliers principaux :

1. l'échange et la diffusion de bonnes pratiques favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
2. l'information des employeurs et des travailleur-se-s à propos de leurs droits et obligations ;
3. l'information et la formation de l'Inspection du travail sur la protection juridique des parents sur le lieu de travail.

Le projet durera deux ans, il a démarré le 1<sup>er</sup> 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 Bulgarie, de l'Estonie et du Portugal.

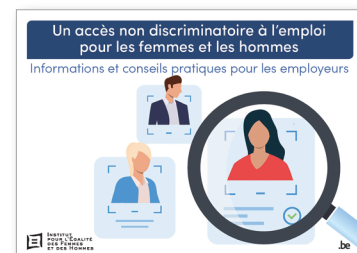
Dans le cadre de ce projet, l'Institut a organisé en 2020 une session d'apprentissage mutuel avec les autres partenaires du projet, à propos de la collaboration avec l'Inspection du travail.

Suite à cette session, l'Institut a rédigé deux rapports, consacrés respectivement aux techniques d'enquête actuelles des inspecteur-riche-s du travail et aux techniques innovantes pour l'Inspection du travail. L'Institut a également développé du matériel de formation pour l'Inspection du travail, à propos des droits des travailleuses enceintes et des parents sur le lieu de travail. Enfin, le 4 décembre 2020, l'Institut a organisé le webinaire international « *Tackling pregnancy and parenthood related discrimination in the labour market* » pour les organismes de promotion de l'égalité et les services d'inspection européens.

En vue de se concentrer sur les employeurs, l'Institut a organisé en 2020 une session d'apprentissage mutuel avec les autres partenaires du projet sur la sensibilisation des employeurs. Les participants à la session ont également recueilli les bonnes pratiques des entreprises en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En outre, ils ont élaboré une boîte à outils pratique comprenant une formation en ligne et des checklists pour les employeurs. Les bonnes pratiques et la boîte à outils seront accessibles au public en ligne au printemps 2021.

#### ➤ Un accès non discriminatoire à l'emploi

Mettre la bonne personne au bon endroit, voilà ce qui motive l'employeur lors d'un recrutement. La décision de recruter une personne doit reposer sur des critères objectifs liés au poste vacant, mais un employeur peut également tenir compte de critères plus subjectifs. Le principe d'égalité de traitement implique que chaque candidature à un emploi soit traitée de la même manière. Dans la pratique, cependant, les



18 Call REC-AG-2018 n°831 612.

femmes et les hommes ne sont pas toujours traité-e-s de la même manière en matière d'accès à l'emploi. Les nombreuses plaintes que l'Institut reçoit chaque année à ce sujet le prouvent.

L'Institut a donc publié la brochure *Un accès non discriminatoire à l'emploi pour les femmes et les hommes*, avec une version destinée aux candidat-e-s et une version destinée aux employeurs. Dans la première version, les candidat-e-s peuvent trouver des informations au sujet de leurs droits ainsi qu'un certain nombre de conseils qui les aideront, à chaque phase de la procédure d'embauche, à reconnaître la discrimination fondée sur le genre et à y réagir. Dans la deuxième version, les employeurs trouveront des informations sur le cadre législatif ainsi que des conseils sur la manière de prévenir la discrimination et d'y remédier. À travers ce guide, l'Institut souhaite expliquer à quel niveau et de quelle manière des problèmes sont susceptibles d'arriver, et quels sont les points auxquels les employeurs doivent faire particulièrement attention.

### **Impact de la crise du COVID-19**

L'année 2020 a été marquée sur tous les plans par la crise du COVID-19. Pour de nombreux secteurs, la crise a engendré d'énormes pertes. Les mesures de soutien des gouvernements ont apporté un certain soulagement, mais il est à craindre que l'impact économique ne se fasse clairement sentir qu'à partir de 2021. L'Institut a reçu de multiples sollicitations lui demandant d'étudier l'impact de la crise du COVID-19 sur l'égalité de genre.

En 2020, l'Institut a reçu des questions émanant de femmes enceintes qui voulaient savoir quand elles devaient informer leur employeur de leur grossesse et quelles conséquences cela pouvait avoir pour elles. De plus, l'Institut a reçu un certain nombre de signalements de femmes qui travaillaient jusqu'à récemment dans le secteur créatif, mais qui ont été licenciées après avoir exprimé leur intérêt pour un congé parental ou demandé un tel congé. Il est trop tôt pour tirer des conclusions, mais ce sont des signes qui montrent que l'égalité de genre a pu être compromise.

Outre l'impact économique qui peut frapper plus durement les femmes et les jeunes mères, la crise du COVID-19 semble confirmer les rôles de genre sur le plan des soins aux enfants et de la prise de congés thématiques. Des chiffres récents montrent que les femmes sont encore plus susceptibles que les hommes de prendre des congés thématiques depuis la crise pour s'occuper de leurs enfants ou d'autres membres de la famille. Cette tendance est encore plus claire dans les chiffres relatifs au congé parental corona : dans toute la Belgique, 6549 hommes et 15 729 femmes y ont eu recours entre le 1<sup>er</sup> mai et le 1<sup>er</sup> octobre 2020.

### **Statistiques sur l'égalité de genre et l'emploi**

L'Institut publie régulièrement des statistiques sur les thèmes en lien avec le genre. En 2020, l'Institut a mis à jour les chiffres de l'écart salarial sur la base des données de l'Office National de Sécurité Sociale et en a discuté avec les partenaires. Ces chiffres ont été repris dans le rapport quadriennal étendu sur l'écart salarial, qui sera publié début 2021 et couvrira l'année de données 2018.

L'Institut a également publié une *factsheet* sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Dans le même temps, il a mis à jour trois chapitres de la publication chiffrée *Femmes et hommes en Belgique* afin de fournir des informations contextuelles supplémentaires. Les publications sont disponibles en ligne et elles ont été annoncées par un communiqué de presse.

### **Autres recherches**

En 2020, l'Institut a continué à travailler au développement d'indicateurs de genre en matière de pensions. Il a identifié plusieurs points problématiques.

En 2021, l'Institut renouvellera l'étude de 2009 sur la paternité. Au cours de l'année 2020, l'Institut a préparé cette nouvelle étude en menant une étude des besoins et en révisant le questionnaire de manière approfondie.

### 3.4. COMMUNAUTÉ AUTOUR DE L'ÉGALITÉ DE GENRE

#### Réseau Entreprises gender friendly

Le 8 octobre 2020, l'Institut a organisé une nouvelle réunion du réseau Entreprises *gender friendly*, autour de la question « À quels défis en matière d'égalité de genre les entreprises sont-elles confrontées pendant et après la crise du COVID-19 ? Et comment aborder ces défis ? ».

Alors que la crise a donné l'opportunité d'équilibrer davantage la répartition des tâches domestiques entre les hommes et les femmes, aucun changement majeur ne s'est produit. Une petite lueur d'espoir toutefois : les hommes ont pris en charge davantage de tâches domestiques routinières. Les témoignages des entreprises ont montré que la communication et le maintien des contacts avec les travailleur-se-s sont des éléments essentiels. Le fait d'écouter les besoins et de porter attention aux différents groupes-cibles a permis de mettre en place un soutien sur mesure.

Au cours de ce webinaire, trois entreprises sont venues présenter les mesures concrètes qu'elles ont mises en place afin d'offrir un soutien à leurs travailleur-se-s, avec ou sans enfants, durant la crise du COVID-19. En outre, le groupe de recherche TOR de la VUB s'est penché sur les conséquences du COVID-19 sur l'emploi du temps des travailleur-se-s, et ce dans la sphère tant privée que professionnelle.

La crise du COVID-19 a montré que l'égalité de genre et la conciliation des tâches de soins avec la vie professionnelle constituent un problème majeur pour les entreprises et la société dans son ensemble. Elle a forcé les entreprises à réfléchir au travail flexible. Le défi sera de maintenir ces mesures et d'en faire un outil durable pour l'entreprise et pour l'égalité de genre.

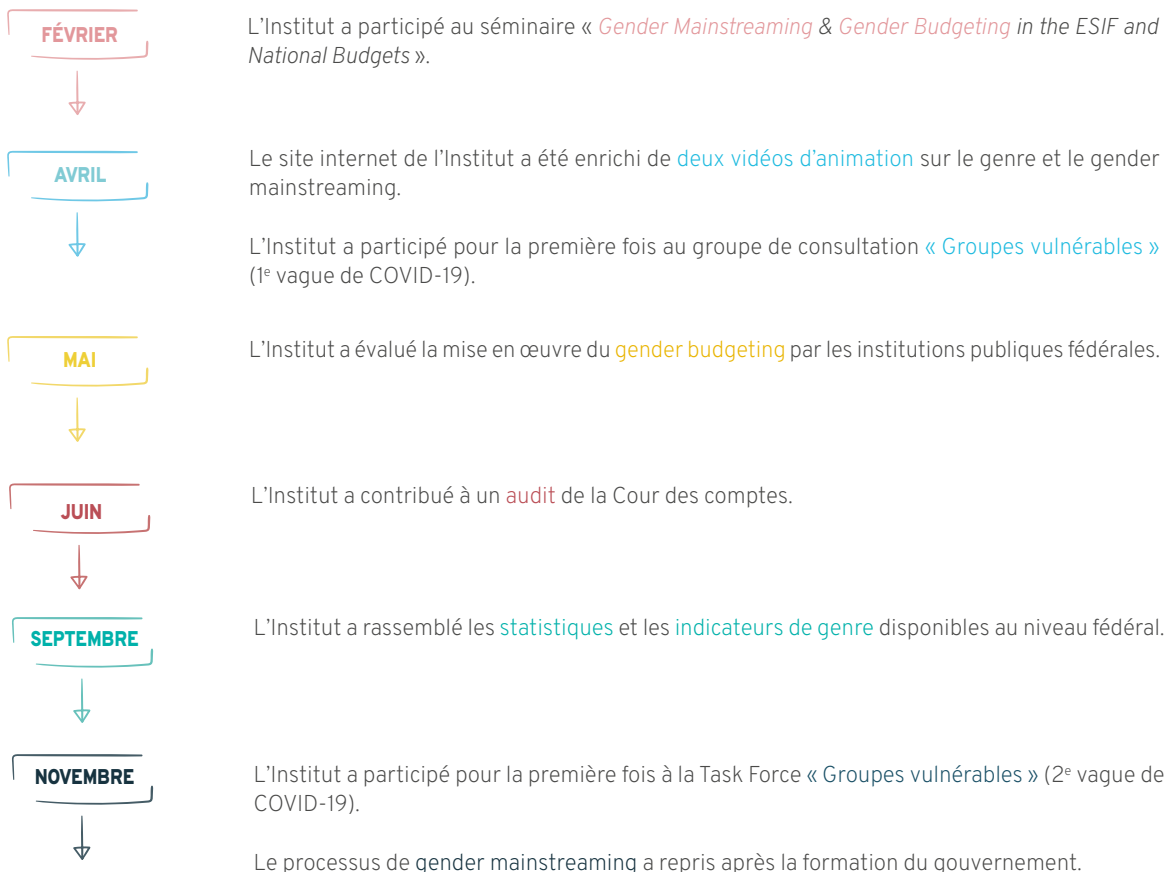
Ce séminaire s'inscrivait dans le cadre du développement d'un réseau d'entreprises *gender friendly* qui partagent leurs bonnes pratiques. En 2020, l'Institut a collecté et développé des bonnes

pratiques supplémentaires, notamment dans le cadre du projet « *Parents@Work* » (voir ci-dessus), et les a intégrées dans sa base de données en ligne. L'Institut fera connaître ces bonnes pratiques au printemps 2021.

#### Collaboration avec les organisations patronales et les syndicats

Au printemps, l'Institut a présenté le projet européen « *Parents@Work* » (voir ci-dessus) à l'ensemble des organisations patronales. À cette occasion, l'Institut a expliqué qu'il était à la recherche de bonnes pratiques en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, et demandé aux organisations patronales de diffuser l'appel auprès de leurs membres. Plusieurs organisations y ont donné suite. En raison de la pandémie de COVID-19, l'échange est toutefois resté limité à ce sujet en 2020.

## 4 | GENDER MAINSTREAMING



Les budgets de **14** institutions publiques fédérales ont fait l'objet d'une analyse au moyen du gender budgeting.

Les **23** exposés d'orientation politique des membres du gouvernement ont été analysés du point de vue du genre.

L'Institut a assisté à **10** réunions de travail concernant les mesures de soutien visant à limiter les conséquences sociales de la crise du COVID-19.

**2** vidéos d'animation à visée éducative, consacrées au genre et au gender mainstreaming, ont été publiées.

**100** tableaux contenant des statistiques et des indicateurs de genre ventilés par sexe ont été compilés en vue de soutenir le processus de gender mainstreaming.

## RÉSUMÉ DU CHAPITRE

En 2020, l'Institut a établi un aperçu des statistiques et des indicateurs de genre disponibles au niveau fédéral belge, mis à jour la partie gender mainstreaming de son site web et publié deux vidéos d'animation. L'Institut a soutenu l'intégration de la dimension de genre dans plusieurs initiatives fédérales et partagé son expertise concernant le gender mainstreaming lors de réunions, séminaires, etc. Finalement, suite à la mise en place du gouvernement fédéral, l'Institut a relancé le processus visant à appliquer la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007.

## 4.1. ANALYSE ET SUIVI DES POLITIQUES

### ➤ **Audit de la Cour des comptes**

Dans le cadre de sa mission de contrôle du bon emploi des deniers publics, la Cour des comptes vérifie si la mise en œuvre des politiques publiques (santé, justice, emploi, fiscalité, enseignement, agriculture, tourisme, etc.) satisfait aux principes de la bonne gestion selon les critères d'économie, d'efficacité et d'efficience. C'est dans ce cadre que la Cour a lancé l'analyse des différentes politiques transversales menées au niveau fédéral, dont le gender mainstreaming.

Parce que l'Institut joue un rôle important dans le domaine du « genre », il a reçu de la Cour des comptes un questionnaire relatif au gender mainstreaming au sein des institutions publiques belges. L'Institut a répondu aux nombreuses questions posées par la Cour concernant les méthodes de travail développées et les difficultés rencontrées dans le cadre de l'application de la Loi Gender mainstreaming<sup>19</sup> et de l'intégration progressive du gender mainstreaming dans le paysage institutionnel fédéral et dans le processus décisionnel du gouvernement fédéral. Si le questionnaire de la Cour des comptes se concentrait principalement sur le gender mainstreaming, il concernait également d'autres thèmes tels que la violence basée sur le genre. En juillet, une réunion a eu lieu entre un collaborateur de l'Institut et deux représentant-e-s de la Cour des comptes afin d'approfondir certaines réponses au questionnaire.

### ➤ **Réaction au projet de Plan d'action national sur les Perturbateurs Endocriniens**

En tant que membre de la Commission Interdépartementale pour le Développement Durable (CIDD) l'Institut a souhaité attirer l'attention du SPF Santé publique sur l'importance d'intégrer la dimension de genre dans chacun des trois grands axes (recherche, actions réglementaires et sensibilisation) qui structurent le Plan d'action national sur les Perturbateurs Endocriniens. Vu les différences évidentes concernant le fonctionnement hormonal des femmes et des hommes, il semblait en effet indispensable que les recherches relatives à l'impact des

perturbateurs endocriniens sur la santé soient généralement menées distinctement sur les femmes et sur les hommes, et prises en compte dans le cadre des actions réglementaires et des différentes actions de sensibilisation prévues dans le cadre du plan.

### ➤ **Intégration de la dimension de genre dans les travaux de l'Institut Royal des Élités du travail**

L'Institut Royal des Élités du travail attribue des décorations comme le titre et l'insigne de « Doyen-ne d'honneur », de « Lauréat-e » et de « Cadet-te du travail », à des candidat-e-s sélectionné-e-s par les comités nationaux organisateurs. La sélection se fait par secteur et est basée sur la qualification professionnelle et l'engagement social dans la fonction. L'attribution du titre est un signe de respect pour des activités professionnelles de haute qualité. En 2020, outre la création du « Forum des Femmes », les procédures, choix des secteurs et documents ont été examinés sous l'angle du genre avec l'aide de l'Institut et l'écriture inclusive a été instaurée.

### ➤ **Évaluation de la mise en œuvre du gender budgeting**

Tous les deux ans, l'Institut évalue l'application de la Circulaire Gender budgeting. En mai 2020, l'Institut a communiqué l'évaluation de la mise en œuvre du gender budgeting dans le cadre du budget 2019 aux coordinateur-ice-s gender mainstreaming des SPF, des SPP et du Ministère de la Défense. Après une analyse globale de la proposition de budget général des dépenses pour 2019, l'évaluation mentionne pour chaque administration publique le résultat de la catégorisation demandée par la circulaire. Enfin, l'Institut a formulé des conclusions sur la manière dont le service public en question avait appliqué les directives de la circulaire.

<sup>19</sup> Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, MB 13 février 2007.

### ➤ **Le processus de gender mainstreaming**

Suite à la mise en place du gouvernement fédéral au début du mois d'octobre 2020, l'Institut a immédiatement relancé le processus visant à appliquer la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 et à intégrer la dimension de genre dans les politiques gouvernementales. Ce processus nécessite notamment un engagement formel du Conseil des ministres, la désignation et la formation des membres du nouveau Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC), ainsi que l'établissement d'un Plan fédéral Gender mainstreaming basé sur l'accord de gouvernement et sur les exposés d'orientation politique des ministres et secrétaires d'État.

### ➤ **Note sur la dimension de genre de la crise du COVID-19**

À la demande de la ministre de l'Égalité des Chances, l'Institut a rédigé une note sur l'impact possible de la crise du COVID-19 sur l'égalité de genre. La note traite entre autres les thèmes de la santé, des tâches de soins non rémunérées, de l'économie, de l'emploi et de la pauvreté.

### ➤ **Avis à la Chambre par rapport au genre et la crise du COVID-19**

Suite à une demande de la Commission Santé et Égalité des Chances de la Chambre, l'Institut a rédigé en septembre un avis sur la proposition de résolution relative à la prise de mesures de défense des droits des femmes pendant la crise du COVID-19. L'avis met en avant les différentes approches pour garantir l'égalité des femmes et des hommes durant la crise du COVID-19 et des points d'attention spécifiques.

### ➤ **Avis sur le développement durable et la politique de relance post-COVID**

L'Institut a fourni une contribution pour un avis du Conseil Fédéral du Développement Durable sur une politique de relance durable. L'Institut a souligné qu'il est important de tenir compte d'éventuelles différences de situation entre femmes et hommes (gender mainstreaming) dans toutes les actions de la politique

de relance afin d'arriver à une relance durable, c'est-à-dire une relance bénéfique aussi bien aux femmes qu'aux hommes. L'Institut a entre autres fourni des exemples de la dimension de genre dans la lutte contre le changement climatique, l'économie circulaire, la mobilité durable et la santé.

## **4.2. RECHERCHE, SENSIBILISATION ET FORMATION**

### ➤ **Aperçu des statistiques et des indicateurs de genre disponibles au niveau fédéral belge**

Pour faciliter la mise en œuvre du gender mainstreaming, et compte tenu des demandes régulières de la part des différents acteurs concernés, l'Institut a établi un aperçu des statistiques ventilées par genre et des indicateurs de genre publiés ou produits par les administrations fédérales. Ce document vise à faire connaître et à mettre à disposition toute une série de statistiques relatives aux situations respectives des femmes et des hommes dans le cadre des différentes compétences fédérales et de faciliter le travail d'intégration de la dimension de genre dans les politiques menées par le gouvernement. Ce document est complémentaire au recueil statistique *Femmes et Hommes en Belgique* périodiquement publié par l'Institut qui analyse de manière approfondie toute une série de statistiques générées, y compris au-delà des compétences fédérales.

### ➤ **Mise à jour de la partie gender mainstreaming du site web de l'Institut**

Afin de rendre le site de l'Institut plus clair pour les personnes impliquées dans et/ou intéressées par la mise en œuvre du gender mainstreaming au niveau fédéral, la section dédiée au gender mainstreaming a été réorganisée sur base des différentes dispositions de la Loi Gender mainstreaming. Le site comprend des pages web spécifiques consacrées au Plan fédéral Gender mainstreaming et aux rapports au Parlement, au Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC), aux coordinateur-trice-s gender mainstreaming, aux statistiques et aux indicateurs, au test gender, au gender budgeting, aux marchés publics, aux subsides, aux allocations, etc.

### ➤ Vidéos d'animation sur le genre, le sexe et le gender mainstreaming

Au mois d'avril 2020, l'Institut a finalisé et mis en ligne sur son site trois petits films d'animation portant respectivement sur la notion de genre, le gender mainstreaming et les discriminations fondées sur le sexe et le genre. La société Capsule12 a réalisé l'aspect technique de ces animations.

Le premier film explique la différence entre les notions de « sexe » et de « genre » et montre 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 précise 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, qui ne relève pas du gender mainstreaming, explique les différentes formes de discriminations fondées sur le sexe et le genre et souligne que ces discriminations existent toujours dans notre société.

Les deux animations relatives au gender mainstreaming sont accessibles via le lien suivant : [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender\\_mainstreaming](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming)

## 4.3. COMMUNAUTÉ AUTOUR DE L'ÉGALITÉ DE GENRE

### ➤ Groupe de consultation « Groupes vulnérables » (1<sup>e</sup> vague COVID-19)

L'année 2020 a été très marquée par la crise sanitaire provoquée par le COVID-19. Lors de la première vague, le gouvernement fédéral en affaires courantes a coordonné un dispositif destiné à gérer les effets de la crise. Dans le cadre de ce dispositif, une *Task Force* « Groupes vulnérables » a été mise en place au niveau politique, soutenue par un Groupe de travail « Impact social

COVID-19 » et par un Groupe de consultation établi et présidé par le SPP Intégration sociale.

L'Institut a été appelé à participer aux travaux de ce Groupe de consultation lors de la première vague de l'épidémie. Ce groupe s'est réuni 7 fois entre avril et juillet 2020. Il a établi 96 fiches comportant de nombreuses propositions de mesures à prendre par la *Task Force*. L'Institut y a souligné la dimension de genre de la crise et demandé que des mesures soient notamment prises pour soutenir les travailleur-se-s à temps partiel et les bas salaires, les familles monoparentales, le secteur non-marchand, renforcer les systèmes de garde d'enfants et mettre en place un monitoring genré des conséquences socio-économiques de la crise.

Parmi les nombreuses mesures prises au niveau fédéral dans le cadre de la crise, on notera les moyens financiers libérés au profit des CPAS afin qu'ils soutiennent les familles vulnérables, l'accès au congé parental corona élargi avec une allocation majorée jusqu'à 150% pour les familles monoparentales, l'invitation du SPF Finances (service SECAL) à examiner les demandes urgentes des parents isolés souhaitant bénéficier rapidement de leurs droits aux pensions alimentaires ou l'adoption d'un projet de loi relatif à la suppression du plafond des revenus pour pouvoir accéder au service SECAL.

### ➤ Task force « Groupes vulnérables » (2<sup>e</sup> vague COVID-19)

En novembre 2020, suite à la mise en place du gouvernement et à la recrudescence de l'épidémie, la ministre de l'Intégration sociale a réactivé la *Task Force* en fusionnant le groupe de travail politique et le groupe de travail consultatif actifs lors de la première vague. Au sein de cette *Task Force* 2.0, et sur base du monitoring des conséquences du COVID-19 sur l'emploi et la protection sociale en Belgique établi par le groupe de travail technique, l'Institut a particulièrement insisté sur le fait que le chômage temporaire mis en place dans le cadre de la crise ne compensait pas suffisamment la perte de revenus des travailleur-se-s à temps partiel, en soulignant que ce



constat était particulièrement problématique pour les familles monoparentales qui ne bénéficient par définition que d'un seul revenu issu du travail.

Parmi les nombreuses nouvelles mesures prises par le gouvernement ; on peut retenir la meilleure indemnisation du chômage temporaire des travailleur-se-s à temps partiel via l'attribution intégrale de la prime journalière octroyée par l'ONEM, le soutien financier aux centres d'accueil de victimes de violence intrafamiliale, ainsi qu'aux associations d'aide aux travailleur-se-s du sexe, et le financement de la création de centres d'accueil pour les personnes LGBTQI+.

### **Conseil consultatif Genre et Développement**

En tant que membre du Conseil consultatif Genre et Développement, l'Institut a participé aux réunions plénières et à plusieurs groupes de travail de ce conseil. L'Institut a entre autres contribué à l'avis pour la nouvelle ministre de la Coopération au Développement et à l'avis concernant la 65<sup>e</sup> session de la Commission de la condition de la femme.

### **Commission Interdépartementale pour le Développement Durable**

L'Institut veille également à promouvoir l'intégration de la dimension de genre dans le développement durable via la participation à la Commission Interdépartementale pour le Développement Durable. Dans ce cadre, l'Institut a contribué à l'élaboration de l'avant-projet du Plan Fédéral de Développement Durable.

### **Séminaire « Gender Mainstreaming & Gender Budgeting in the ESIF and National Budgets »**

Dans le cadre de son programme d'apprentissage mutuel en matière d'égalité de genre, la Commission européenne organise des séminaires d'échanges de bonnes pratiques. En février 2020, l'Institut a participé au séminaire consacré au gender budgeting et présenté ses expériences en la matière.

### **Convention gender mainstreaming avec la Région de Bruxelles-Capitale**

L'Institut et la Région de Bruxelles-Capitale ont conclu une première convention gender mainstreaming en 2016 (voir également « L'Institut et les entités fédérées »). Vu les demandes de collaboration croissantes, cette convention a été rediscutée en 2020 et le montant a été augmenté.

Dans ce cadre, l'Institut a entre autres soutenu la Région de Bruxelles-Capitale en analysant la dimension de genre de différents appels à projets, en participant à des comités d'accompagnement de plusieurs projets et en partageant son expertise dans le domaine du genre et de la crise du COVID-19.

# 5 | INTERNATIONAL

MARS



AVRIL



JUIN



OCTOBRE



NOVEMBRE



DÉCEMBRE

La 64<sup>e</sup> session de la [Commission de la condition de la femme](#) a eu lieu.

Le troisième rapport relatif à la mise en œuvre du PAN « Femmes, Paix et Sécurité » (2017-2021) est parti au Parlement.

Le 18 juin, l'Institut a présenté le [congé parental corona](#) lors du webinaire « *Gender equality aspects of work and care in the context of COVID-19* ».

Le 22 octobre, l'Institut a participé à la [table ronde en ligne](#) d'Equinet intitulée « *Women in Poverty: Breaking the Cycle* ».

Le 18 novembre, la Belgique a transmis son huitième rapport au Comité [CEDAW](#).

L'Institut a présenté une bonne pratique relative à la collaboration entre l'Institut et les organisations de la société civile actives dans le domaine de la thématique transgenre lors du séminaire « *Trans and Intersex Rights. Building bridges between equality bodies and trans and intersex activists* » d'Equinet.

L'Institut a coordonné la réponse à **25** questions concernant l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Pour le troisième rapport relatif au PAN « Femmes, Paix et Sécurité » (2017-2021), l'Institut a rassemblé des contributions concernant la mise en œuvre des **111** lignes d'action du PAN.

Ce rapport a été partagé avec **110** membres du gouvernement et **29** organisations de la société civile.

### 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 2020, citons par exemple la rédaction et la coordination du huitième rapport belge relatif à l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de

discrimination à l'égard des femmes et le suivi des travaux de la présidence de l'UE. L'Institut est également membre du réseau européen des organismes de promotion de l'égalité, Equinet, où son expertise en matière de droits des personnes transgenres et intersexes a pu être utilement mise en avant. La partie « International » du site internet de l'Institut a fait l'objet d'une mise à jour.

## 5.1. AU NIVEAU DES NATIONS UNIES

### ➤ CEDAW

L'Institut a rédigé et, avec le SPF Affaires étrangères, coordonné le huitième rapport belge relatif à l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Plus concrètement, le rapport a apporté une réponse à un certain nombre de questions que le Comité CEDAW avait posées à la Belgique concernant la mise en œuvre de la Convention depuis 2012. Le rapport traite de sujets très divers, tels que les mécanismes institutionnels, la violence, la traite des femmes, la prostitution, l'emploi, la participation à la vie politique et publique, l'éducation, la santé, les stéréotypes de genre, les relations au sein de la famille et le changement climatique. Ces sujets ont touché tous les niveaux de pouvoir belges, notamment le niveau fédéral, les Régions et les Communautés. Le rapport a fait l'objet d'une discussion avec la société civile avant d'être officiellement envoyé au Comité CEDAW le 18 novembre 2020.

### ➤ 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 64<sup>e</sup> session de la CSW était prévue du 9 au 20 mars 2019 mais elle a été écourtée en raison de la crise du COVID-19. Cette session avait pour thème l'examen et l'évaluation de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing. Les participants ont adopté une déclaration politique à ce sujet.

En 2020, l'Institut a :

- coordonné la position belge ;
- fourni des contributions en vue des négociations sur la position de l'Europe et la déclaration politique ;
- rédigé les projets d'interventions de la Belgique (déclaration, interventions lors de panels, etc.) ;
- participé à la consultation avec la société civile.

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

En octobre 2000, le Conseil de sécurité des NU 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 2020, l'Institut a finalisé et diffusé le troisième rapport au Parlement sur la mise en œuvre du troisième PAN « Femmes, Paix et Sécurité » (2017-2021). Il a ensuite débuté la coordination du quatrième rapport. L'Institut a également participé aux réunions et aux travaux de la *Task force* fédérale « Femmes, Paix et Sécurité » et de l'*EU Taskforce on Women, Peace and Security*.

### ➤ Autres suivis

Dans le cadre du rapport relatif au troisième cycle de l'Examen périodique universel (*Universal Periodic Review*, UPR) de la Belgique, l'Institut a assuré le suivi en ce qui concerne l'égalité des femmes et des hommes et la lutte contre la violence à l'égard des femmes. Il a également contribué à la défense du cinquième rapport périodique vis-à-vis du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), qui a eu lieu à Genève en février 2020. L'Institut a mis diverses fiches thématiques à la disposition de la délégation belge et est resté disponible pour fournir des informations complémentaires.

À la demande de la Rapporteuse spéciale des NU sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences, l'Institut a fourni des contributions pour les rapports relatifs à la problématique du viol et au lien entre le COVID-19 et l'augmentation de la violence domestique à l'égard des femmes. L'Institut a également fait rapport des progrès réalisés par la Belgique dans le cadre des différentes résolutions de l'Assemblée générale des NU relatives au harcèlement sexuel (résolution 73-148), à la traite des femmes et des filles (résolution 73-146) et aux mutilations génitales féminines (résolution 73-149).

## 5.2. AU NIVEAU DE L'UNION EUROPÉENNE

### ☞ **La politique d'égalité des femmes et des hommes de l'Union européenne et ses présidences**

L'Institut a suivi les travaux des présidences croate et allemande, notamment via le Groupe de haut niveau en matière de gender mainstreaming (*High-level group on gender mainstreaming, HLG*). La présidence croate a donné la priorité à l'effet du « *long term care* » sur l'équilibre entre travail et vie privée. L'Allemagne s'est concentrée sur l'augmentation du taux d'emploi des femmes en adoptant les conclusions du Conseil concernant l'écart salarial et une meilleure valorisation et répartition des tâches de soins dans la sphère privée.

Le 18 juin 2020, l'Institut a participé au webinar « *Gender equality aspects of work and care in the context of COVID-19* », où il a présenté le congé parental corona.

L'Institut a préparé plusieurs interventions pour le ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, puis pour la secrétaire d'État en charge de l'Égalité des genres, à l'occasion de leur participation aux Conseils Emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs des 19 mars 2020 (écart salarial), 9 juin 2020 (confinement et violence entre partenaires), 13 octobre 2020 (participation égale des femmes et des hommes au marché du travail) et 3 décembre 2020 (mise en œuvre de la stratégie d'égalité de genre de la Commission européenne).

En septembre 2020, l'Institut a aussi pris part, avec le SPF Emploi, à la consultation publique de l'UE à propos du plan d'action sur le socle européen des droits sociaux.

L'Institut a présenté la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul en Belgique à l'occasion de la réunion du *Working Party on Fundamental Rights, Citizens Rights and Free Movement of Persons* (FREMP) du 10 mars 2020, à la demande de la présidence croate du Conseil de l'Union européenne. Cette réunion a donné l'opportunité à l'Institut de souligner les réalisations de la Belgique dans le domaine de la lutte contre les violences basées

sur le genre, mais également les défis qu'il faudra relever dans le futur. La réunion avait pour objectif d'aborder les défis juridiques et politiques auxquels les pays européens sont confrontés dans le cadre de la mise en œuvre de la Convention.

### ☞ **Projets européens**

Le projet européen *Equal Rights – Equal Pay – Equal Pensions* relatif à l'écart sur le plan des salaires et des pensions a été approuvé en 2018. L'Institut collabore dans ce cadre avec le Médiateur croate pour l'égalité de genre. Le projet s'est concentré entièrement sur la Croatie. L'Institut a été consulté en tant qu'expert externe en ce qui concerne la mesure de l'écart salarial, ses conséquences sur le parcours de vie des femmes, la politique d'élimination de l'écart en matière de salaires et de pensions et la sensibilisation aux questions de genre. En raison de la pandémie et de deux tremblements de terre à Zagreb, le projet a été retardé, mais il a pu être clôturé avec succès fin 2020.

L'Institut a collaboré aux workshops qui se sont tenus à quatre endroits différents en Croatie pour un public de fonctionnaires, de syndicalistes, d'activistes et d'étudiant-e-s. En outre, l'Institut a produit un certain nombre d'analyses et d'outils qui peuvent être utiles au Médiateur croate pour l'égalité de genre dans la lutte contre l'écart salarial.

Dans le cadre du Programme Droits, Égalité et Citoyenneté (2014-2020), l'Institut a coordonné le projet « *Parents@Work* », financé par l'Union européenne (voir « 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 2020. 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. La réunion de février était une réunion conjointe avec le conseil d'administration et elle avait pour objet le rôle du Forum d'experts et l'amélioration de l'échange d'informations. La réunion de novembre a abordé les attaques portées au concept de « genre » et les stratégies pour gérer ces attaques.

## ➤ 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.

En 2020, l'Institut a participé aux deux réunions en ligne de l'*Equinet Working Group on Gender Equality*. Le 22 octobre 2020, Equinet a co-organisé avec l'organe espagnol de promotion de l'égalité la table ronde en ligne intitulée « *Women in Poverty: Breaking the Cycle* ». L'Institut a pris part à la préparation de cette table ronde et participé à la rédaction d'un *background paper* consacré aux femmes et à la pauvreté. En novembre 2020, Equinet a publié le discussion paper intitulé *Equality bodies working on the rights and discriminations faced by trans and intersex persons*. L'Institut a participé activement à la rédaction de ce *paper*. Les 15, 16 et 17 décembre 2020, Equinet a organisé le séminaire en ligne « *Trans and Intersex Rights. Building bridges between equality bodies and trans and intersex activists* ». L'Institut a participé à ce séminaire et y a

présenté une bonne pratique relative à la collaboration entre l'Institut et les organisations de la société civile actives dans le domaine de la thématique transgenre.

## 5.3. AU NIVEAU DU CONSEIL DE L'EUROPE

### ➤ Convention d'Istanbul

L'Institut a donné suite à l'évaluation par le Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO) de la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul en Belgique (voir « Violence et comportements transgressifs basés sur le genre »). L'Institut a aussi participé aux réunions du Comité des Parties à la Convention, qui ont eu lieu à Strasbourg les 30 et 31 janvier et le 15 décembre 2020. De plus, l'Institut a contribué à l'initiative du Conseil de l'Europe visant à recueillir les mesures et les pratiques mises en œuvre par les États membres du Conseil de l'Europe pendant la crise du COVID-19 pour atténuer son impact sur les droits des femmes.

### ➤ Autres suivis

L'Institut a réagi à la plainte collective de *University Women Europe* à propos de l'écart salarial en contribuant à l'envoi d'informations complémentaires au Conseil de l'Europe. Le Conseil avait en effet partiellement condamné la Belgique dans le cadre du principe de la transparence des salaires.

L'Institut a élaboré la contribution fédérale au *2020 annual report and mid-term review on the implementation of the Gender Equality Strategy of the Council of Europe*. L'Institut a également traduit en français la Recommandation CM/Rec(2019)1 du Comité des Ministres aux États membres sur la prévention et la lutte contre le sexisme.



# 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. Ces membres sont nommés par le Roi via arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, sur proposition du/de la ministre en charge de l'Égalité des chances.

La direction de l'Institut se compose d'un directeur et d'une directrice adjointe, qui sont conjointement chargé-e-s 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 2020, l'Institut a employé une moyenne de 41 personnes. Ceci correspond à 39,26 équivalents temps plein. L'effectif du personnel a fortement évolué dans le courant de l'année. Une agente statutaire a obtenu un congé de longue durée antérieurement mais qui s'est poursuivi en 2020. Neuf membres du personnel ont quitté l'Institut et cinq 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.

En 2020, près de trois quarts des fonctionnaires étaient de niveau A (72%), tandis qu'environ un quart était de niveau B (24%). Les niveaux C et D représentaient chacun 2% de l'effectif du personnel. Un peu plus d'un tiers du personnel est statutaire (37%).

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 collaborateur-ice-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-ice-s. Dans cette optique, les (nouveaux) membres du personnel se voient proposer de formations adaptées à leur fonction et à leurs besoins. Ainsi en 2020, 27 agent-e-s ont suivi des formations, dont 16 agent-e-s de niveau A, 9 de niveau B, 1 de niveau C et 1 de niveau D. Au total, 96 formations ont été suivies, ce qui représente 90 jours de formation. Parmi ces formations, 53 ont été organisées par l'IFA (Institut de formation de l'administration fédérale) et les autres ont été dispensées par diverses organisations.

Enfin, l'Institut a accepté 3 demandes de stages en 2020. Ce nombre est beaucoup plus faible que d'habitude en raison du télétravail imposé par le COVID-19. L'Institut insiste en effet sur le fait que chaque stage soit bien encadré et représente une plus-value pour toutes les personnes impliquées. L'Institut vérifie toujours si un-e collaborateur-ice peut superviser le-la stagiaire. Ce n'est qu'ensuite qu'il accepte la demande. Au cours de l'année écoulée, année qui a été difficile, il a été moins évident de proposer un accompagnement de qualité pour les stages.



### 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 2020, il a reçu :

- une dotation de 9 634 000 € ;
- une subvention de la Loterie Nationale à hauteur de 103 255 €.

L'Institut dispose de revenus propres (31 187 €) mentionnés séparément dans le budget. L'Institut participe également à deux projets européens dont la durée s'étend sur plusieurs années et pour lesquels l'Institut reçoit 136 571 € de la Commission européenne, et plus précisément 131 166 € pour le projet « *Parents@Work* » et 5405 € pour le projet *Equal Rights – Equal Pay – Equal Pensions*.

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 fondée sur le genre. Depuis 2016, l'Institut dispose de protocoles similaires avec la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone. En outre, en 2020, la Région

de Bruxelles-Capitale a à nouveau conclu une convention de collaboration avec l'Institut en vue de mettre en œuvre le *gender mainstreaming* au sein de ses services (9000 €). Au total, l'Institut a perçu 176 777 € dans le cadre de l'ensemble de ces protocoles (Région wallonne : 69 177 € ; 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 40 269 € et 25 000 €.

À la demande de la secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances, l'Institut est responsable du suivi administratif des trois projets-pilotes relatifs aux CPVS. Il assure principalement le monitoring de la pérennisation et du déploiement du projet. Afin de financer le fonctionnement de ces projets-pilotes, l'Institut a reçu en 2020 une dotation spécifique supplémentaire d'un montant de 4 500 000 € par le biais d'une subvention ponctuelle octroyée par la Loterie Nationale.

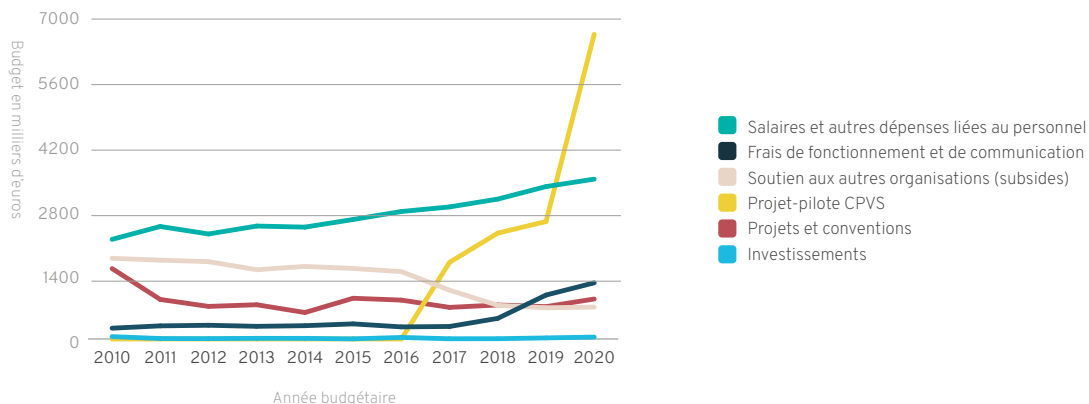


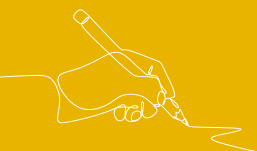
Tableau | 9  
Comptes annuels (en milliers d'euros)

Année budgétaire	2016	2017	2018	2019	2020	%
Salaires et autres dépenses liées au personnel	2751	2850	3019	3289	3450	27
Frais de fonctionnement et de communication	261	270	445	948	1212	9
Soutien aux autres organisations (subsidés)	1454	1053	726	673	688	5
Projet-pilote CPVS	0	1655	2285	2535	6576	51
Projets et conventions	839	682	734	698	863	7
Investissements	33	5	6	23	41	0
<b>TOTAL</b>	<b>5338</b>	<b>6515</b>	<b>7215</b>	<b>8166</b>	<b>12 830</b>	<b>100</b>



Graphique | 20  
Évolution du budget de 2010 à 2020





# G | CONCLUSION

Malgré le contexte difficile, l'Institut a réussi à continuer à remplir sa mission. Les nombreux avis, actions concrètes et projets nous rapprochent pas à pas de l'égalité de genre. Malheureusement, cette égalité est mise à mal par le COVID-19. L'Institut reçoit des signaux de toutes parts indiquant que la violence basée sur le genre est en augmentation, que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est sérieusement perturbé et que les groupes vulnérables, tels que les familles monoparentales, sont en difficulté.

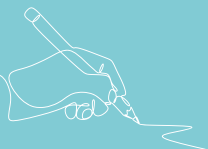
L'avenir nous dira comment l'écart salarial ou le taux d'emploi des femmes par exemple, vont évoluer. L'année 2021 permettra probablement de voir plus clair sur l'impact de cette crise du COVID-19, grâce notamment à des chiffres plus complets. L'Institut n'a en tout cas pas attendu de nouveaux chiffres pour agir. En 2020, il a déjà formulé un premier avis sur la politique de relance post-COVID-19 et participé activement aux groupes de travail mis en place par le gouvernement pour contrer les effets les plus graves de la crise.

Le nouveau gouvernement belge s'est dès le départ montré ambitieux en matière d'égalité de genre. Il a immédiatement repris le processus de mise en œuvre de la Loi Gender mainstreaming. Un nouveau Groupe Interdépartemental de

Coordination (GIC) a été créé et l'Institut a débuté les travaux en vue d'élaborer un Plan fédéral Gender mainstreaming. En outre, le gouvernement s'est engagé dans son accord de gouvernement à renforcer l'Institut et à intensifier la lutte contre la violence basée sur le genre. Dans ce cadre, il réserve un rôle important aux CPVS.

Pour ce faire, il faut évidemment des moyens supplémentaires. L'Institut fait déjà beaucoup actuellement avec relativement peu de moyens. En 2020, l'Institut a également acquis deux nouvelles compétences, qui ont entraîné une augmentation du nombre de signalements. Ce sera donc un défi toujours plus grand de remplir correctement toutes les missions.

La crise du COVID-19 a déjà introduit de nouvelles formes de travail à l'Institut. En raison du télétravail obligatoire, les collaborateurs-rice-s sont passé-e-s à un environnement de travail numérique et ont testé de nouvelles plateformes de collaboration. L'Institut s'appuiera sur ces expériences pour préparer le déménagement réel et physique prévu en 2022. En 2020, les collaborateurs-rice-s ont déjà entrepris les premières démarches à cet effet. Au cours de l'année 2021, l'Institut continuera à travailler pour devenir une organisation dynamique, et il compte sur le soutien du monde politique.



# H | PARTENAIRES ET RÉSEAUX

# 1 | PARTENAIRES

**SPF Sécurité Sociale | Registre national | Sciensano | Gender Equality Ombudsperson Croatia CESI - Center for Education, Counseling and Research Croatia | ECRI European Commission against Racism and Intolerance - Council of Europe | Secrétariat du mécanisme de suivi de la Convention d'Istanbul - Conseil de l'Europe | Conseil National du Travail (CNT) | Bulgarian Commission for Protection against Discrimination (CPD) | Portuguese Commission for Equality in Labour and Employment (CITE) | Estonian Gender Equality and Equal Treatment Commissioner (SVV) | Conseil wallon et Conseil bruxellois égalité F/H | Forem | Actiris | Commission communautaire française | Communauté germanophone | European Institute for Gender Equality (EIGE) | Equinet | Fédération Wallonie-Bruxelles | KU Leuven | Loterie Nationale | Région de Bruxelles-Capitale | SPF Emploi, Travail et Concertation sociale | Unia | Wallonie | Bureau flamand du Médiateur | CoPrev | Médiateur FWB | Médiatrice de la Communauté germanophone | Médiateur de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles | Autorité flamande | Bruxelles Économie Emploi | Bruxelles Pouvoirs Locaux | Bruxelles Logement | Belspo**

**Genres Pluriels | Statbel | Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne | Amazone | CRIPEL | Centres régionaux d'intégration (Discri) | IRE - Inspection régionale de l'Emploi (Bruxelles) | AVG-CARHIF | Bureau fédéral du Plan | Çavaria | Centre International de Santé Reproductive (ICRH) | CGSLB | Chancellerie du Premier ministre | Collège des procureurs généraux | Collège des médiateurs fédéraux | Conseil des femmes francophones de Belgique | Conseil Supérieur de l'Audiovisuel | Conseil supérieur de la Justice | Contrôle des Lois Sociales | Direction générale de la Législation et des Libertés et Droits fondamentaux | Contrôle du Bien-être au Travail | CSC | Délégué général aux droits de l'enfant | FGTB | GAMS | GREVIO | Groupe de recherche | TOR | Inspection sociale | Jury d'Éthique Publicitaire | EAP École d'administration publique FWB | Prisma | Ordre des médecins |**

**Point d'Information Transgenre | Police Fédérale | Police Locale | Commission Permanente de la Police Locale | Zone de Police locale de Liège | Zone de Police locale de Gand | Zone de Police locale de Bruxelles | Family Justice Center | Sophia | SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement | Stepstone | TGEU - Transgender Europe | UCLL | UGent | Université libre de Bruxelles | Université de Liège | UZ Gent | CHU Saint-Pierre de Bruxelles | CHU Liège | Vrouwenraad | VUB | Comité P | Commission de protection de la vie privée | Médiatrice flamande Genre | Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale | Médiateur fédéral | Présidence finlandaise de l'UE | Plateforme Sensoa relative aux comportements sexuels transgressifs | Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes | Service de la Politique criminelle | Direction Générale Statistique**

**CIRÉ | Comité permanent R | Ella asbl | Engender | Fédération des associations socioculturelles pour les personnes issues de l'immigration | Folia | Fondation Roi Baudouin | Furia | IBA | Institute for International Research on Criminal Policy | Institut National de Criminalistique et de Criminologie | Institut de formation judiciaire | INTACT asbl | La Voix des Femmes | ONEM | Plan International Belgique | vzw ZIJN | Commission Nationale pour les Droits de l'Enfant | Commissariat aux Droits de l'Enfant | Rainbowhouse Brussels | Arc-en-ciel Wallonie | Intersekse Vlaanderen | Intersex Belgium | MRKH | MAS | Manufast | Comaid | Deloitte | Cap Gemini | Sprint transport | HR rail | IN-Z | Proximus | Selor | Ville de Gand | IDEWE**

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.

## 2 | 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





# II 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 ETCS)

## ➤ 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

## ➤ Membres suppléants à titre consultatif

Madame Annemie PERNOT  
Madame Nathalie DENIES

*\*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

Numéro	Titre	Destinataire
R/001/2020	Recommandation concernant le renforcement du cadre législatif et de la politique de poursuite en matière de discours de haine sexistes et transphobes	Président de la Chambre Chef-fe-s de groupe Président-e-s de parti Membres de la Commission Constitution Membres de la Commission Égalité des Chances Président de la Commission Justice Ministre de l'Égalité des chances Ministre de la Justice
R/002/2020	Recommandation concernant la situation des travailleuses allaitantes dans la fonction publique bruxelloise régionale et locale	Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale, chargée du Logement et de l'Égalité des chances 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 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 Ridouane Chahid, bourgmestre f.f. de la commune d'Evere
R/003/2020	Recommandation concernant la communication non sexiste	Tanguy du Bus de Warnaffe, Directeur général de la zone de secours SIAMU Pascal Smet, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale en charge du SIAMU
R/005/2020	Recommandation concernant les femmes et le sport	Ministres-Présidents de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Wallonie Communautés française et germanophone Ministres des Sports Administrations et échevin-e-s en charge des sports des communes signataires de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale
A/001/2020	Avis concernant diverses propositions de loi modifiant la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes et concernant l'efficacité et l'efficience de la loi	Madame Marie-Colline Leroy, Présidente de la Commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions
A/002/2020	Avis concernant l'application de l'aggravation de la peine pour les crimes de haine commis en raison du sexe	Avocat

A/003/2020	Avis au Service Requête et Affaires Sociales de la Maison de Sa Majesté le Roi au sujet des statuts de la société folklorique « les Paysans de Buvrines »	Chantal Cooreman, Directrice
A/004/2020	Avis sur la dimension de genre de la crise du COVID-19	Chambre des représentants
A/004/2020	Avis au CSA sur émission Au commissariat – épisode 4 sur RTL	CSA
A/005/2020	Avis sur la stratégie d'utilisation du FEDER	Région de Bruxelles-Capitale
A/006/2020	Avis concernant le genre dans la fonction publique	Ministre de la Fonction publique

**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](mailto:egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be)

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

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

*Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.*

