

Rapport annuel 2022



.be

Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

Rapport annuel 2022



Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

Table des matières

Avant-propos	4
Introduction	6
1. Mission	9
2. 2022 en chiffres	13
3. Activités	17
Discrimination	18
Violences basées sur le genre	44
Emploi	62
Gender mainstreaming	64
International	70
4. Organisation	75
Structure de gestion	76
Personnel	76
Dialogue social	77
Budget	77
Conclusion	79
Annexes	83
Partenaires et réseaux	84
Membres du conseil d'administration	87
Avis et recommandations	88

Avant-propos

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes célèbre son vingtième **anniversaire** en 2022. À l'aune de ce jubilé, force est de constater que le souhait du législateur de consacrer spécifiquement une institution à l'égalité de genre était une décision visionnaire, ambitieuse et éclairée. Vingt ans plus tard, le conseil d'administration de l'Institut se réjouit de voir combien les missions de l'Institut ont été élargies et ses équipes renforcées pour faire face aux nombreux défis que représente l'élimination des discriminations et violences basées sur le genre. L'Institut continue de se développer et poursuit l'amélioration continue de ses procédures organisationnelles et budgétaires.

2022 marquait aussi les **cinq ans du mouvement #MeToo**. L'étude *#YouToo?*, réalisée par l'Institut, a pu montrer que dans la population générale, le mouvement est vu de façon plutôt positive puisque 69% des femmes et 62% des hommes s'y déclarent favorables. Ces résul-

tats sont encourageants : ils indiquent à quel point ce mouvement a fait évoluer les mentalités dans notre pays.

L'actualité de 2022 a été profondément marquée par la **guerre en Ukraine**. Pour la première fois en vingt ans, l'Europe voyait un conflit éclater à ses portes. Je tiens à souligner la rapidité avec laquelle l'Institut a endossé son rôle d'*equality body* afin d'alerter l'opinion, de concert avec d'autres organisations de défense des droits humains, sur la vulnérabilité spécifique des réfugié-e-s ukrainien-ne-s, principalement des femmes seules et des enfants. L'Institut a pris la mesure du caractère potentiellement dramatique de ces situations d'urgence et, grâce à l'expertise de ses équipes, a participé à développer des outils de prise en charge adaptés.

Adresser des recommandations aux pouvoirs publics en vue d'améliorer les lois et réglementations est une des missions de l'Institut restées centrales au cours des vingt

dernières années. Les nombreux avis et recommandations produits par l'Institut permettent de mettre le principe d'égalité sur la table dans l'élaboration des politiques jusqu'à leur mise en œuvre. L'expérience démontre qu'un cadre légal volontariste permet de faire progresser l'égalité dans les faits. **La Loi Quotas** fait à ce titre figure d'exemple. L'Institut a présenté en 2022 son dernier monitoring de la loi. Le constat était plus que positif : toutes les entreprises cotées en bourse respectent le quota fixé. La proportion de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises a quadruplé entre 2008 et 2020. Si l'approche contraignante n'est pas un but en soi, il est indéniable qu'elle a permis de lancer l'impulsion.

A l'occasion de cet anniversaire, l'ensemble du conseil d'administration se joint à moi pour souhaiter à l'Institut d'entrer dans l'âge de la maturité, avec des moyens humains et budgétaires à la hauteur des valeurs qu'il défend.

Caroline Deiteren

Présidente du conseil d'administration

Introduction

Vingt ans de lutte pour l'égalité de genre

L'Institut a soufflé ses vingt bougies en décembre 2022. À cette occasion, l'Institut s'est remémoré avec une certaine fierté les progrès déjà réalisés en matière d'égalité de genre dans notre pays, tout en portant un regard sur le chemin qu'il reste à parcourir.

Ces vingt dernières années, les collaborateur-ric-e-s de l'Institut se sont consacré-e-s, avec différents partenaires, à la promotion de l'égalité de genre en réalisant des études, en sensibilisant le grand public, en formant les acteurs de première ligne et en apportant un soutien juridique aux victimes. Durant cette période, l'Institut s'est également vu confier de nouvelles missions. Parmi celles-ci, le développement des **Centres de Prises en charge des Violences Sexuelles** occupe une place par-

ticulière. L'approche holistique et spécialisée des CPVS est citée en exemple au niveau international et a suscité un vif intérêt de la part de la commissaire européenne Madame Dalli lors de sa visite en novembre 2022 au CPVS de Bruxelles. Deux nouveaux CPVS ont vu le jour en 2022, en Flandre occidentale et à Louvain, pour un total de sept CPVS. Ceux-ci accueillent en moyenne plus de 228 victimes chaque mois. Ce triste chiffre ne manque pas de rappeler l'immense travail qu'il reste à abattre afin d'éradiquer les violences sexistes et sexuelles.

Les **violences sexuelles se déclinent aussi en ligne**. Depuis qu'il a été désigné pour assister les victimes de diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel en 2020, l'Institut doit constater qu'il est sans cesse plus sollicité pour ce type de dossiers. Plusieurs d'entre eux ont d'ailleurs abouti devant le tribunal en 2022. *Cyberflashing*, cyberharcèlement, utilisation de logiciels de

traque pour espionner son ou sa (ex-)partenaire : ces nouvelles formes de violence sont facilitées par les nouvelles technologies, et elles exposent particulièrement les femmes et les minorités de genre à davantage de risques d'abus. L'enquête *#YouToo?* portant sur le sexisme a livré des résultats pour le moins alarmants à cet égard. Un témoignage sur trois fait état de cyber-intimidation sexiste : langage sexiste, stigmatisation du corps ou de la sexualité et même menaces de viol.

Chaque année depuis vingt ans, le nombre de **signalements** est en augmentation. Cette tendance de fond se vérifie encore en 2022 avec 1046 signalements, soit une hausse de 2,6% par rapport à 2021. L'Institut assure un suivi personnalisé de chaque dossier, soutient et conseille les victimes, intervient en tant que médiateur, et quand c'est nécessaire, se constitue partie civile. En 2022, plusieurs affaires ont connu un retentissement

médiatique à la suite desquelles l'Institut a été fortement exposé et a fait l'objet de certaines réactions hostiles ciblées dans le cadre de ces décisions judiciaires. Ces zones de turbulences ont néanmoins conforté l'Institut dans la nécessité absolue des combats qu'il mène.

2022 a également apporté son lot de grands changements pour l'Institut. Le **déménagement**, attendu de longue date, est enfin devenu une réalité. Ce nouveau cadre de travail, moderne et ouvert, permet aussi aux collaborateur-ric-e-s de l'Institut d'expérimenter de nouvelles méthodes de travail.

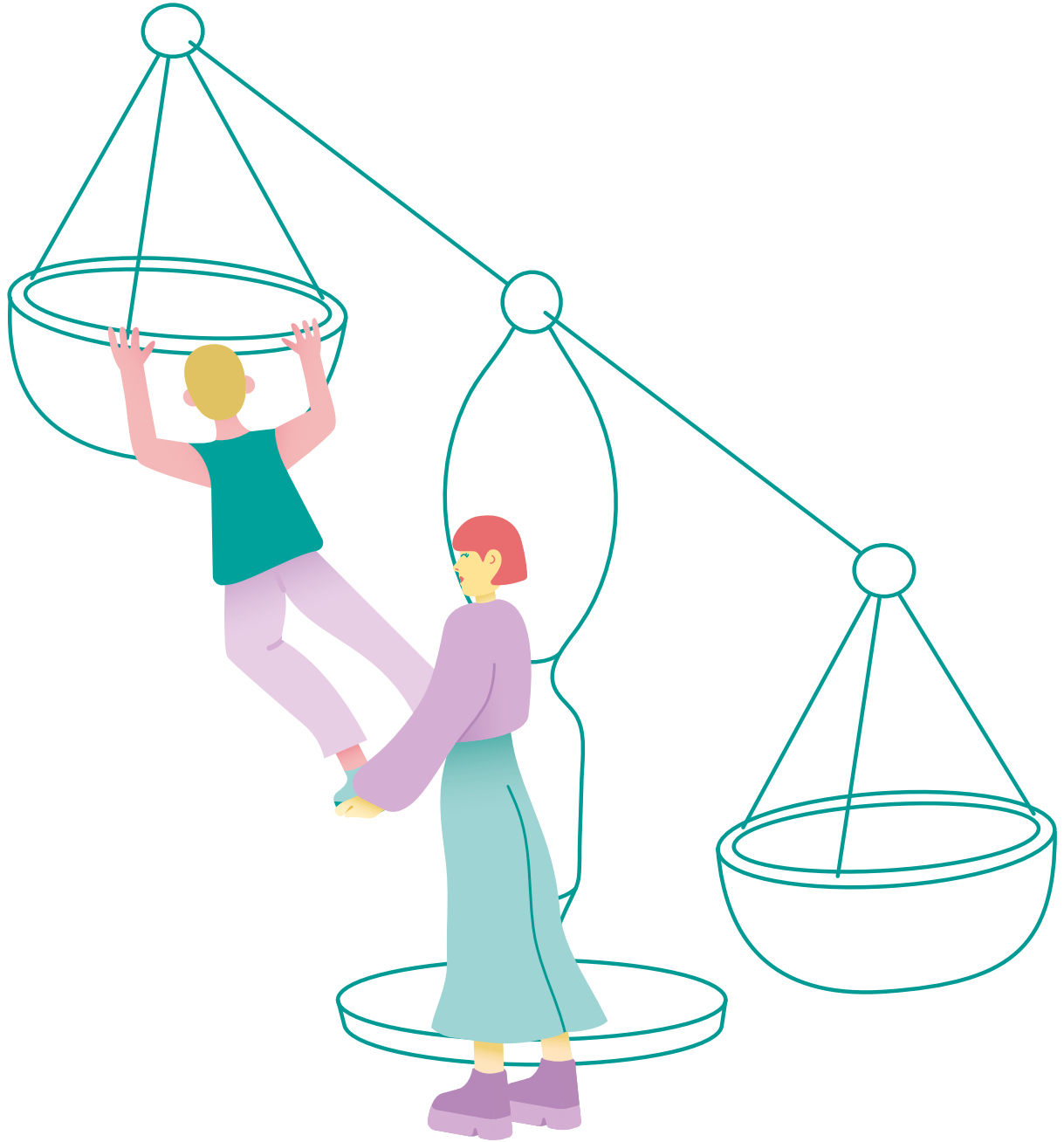
Vingt ans après sa création et fort de ses plus de soixante collaborateur-ric-e-s, l'Institut déborde encore de nombreux projets et d'énergie pour s'atteler à la promotion de l'égalité. Vous pourrez le constater dans ce rapport annuel. Nous vous souhaitons une agréable lecture.

Liesbet Stevens
Directrice adjointe

Michel Pasteel
Directeur

Mission

1



L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes 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, il promeut et protège cette égalité en combattant toute forme de discrimination et d'inégalité fondées sur le sexe ou le genre. En outre, il encourage 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, de violences sexuelles en ligne et de sexisme :

- Il assiste les victimes de discrimination et leurs avocats éventuels en fournissant des informations, en communiquant avec la partie adverse, en menant des négociations ou en intentant une action en justice.
- Il traite les demandes d'information au sujet de la législation visant à promouvoir l'égalité de genre et l'égalité des femmes et des hommes.

L'Institut analyse et soutient les politiques :

- Il s'efforce de renforcer le cadre légal, de développer des stratégies et des structures efficaces, des actions et des instruments en vue de protéger et de promouvoir l'égalité de genre, et l'égalité des femmes et des hommes, tant en théorie qu'en pratique.
- Il formule des avis et des recommandations à l'intention des pouvoirs publics, des partenaires sociaux, des organisations privées et d'autres parties prenantes. Pour ce faire, l'Institut se base sur les demandes et les plaintes qu'il reçoit et sur les études et les recherches qu'il entreprend.
- Il est chargé de la préparation et de l'application des décisions du gouvernement ainsi que 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 relatif aux Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles (CPVS).

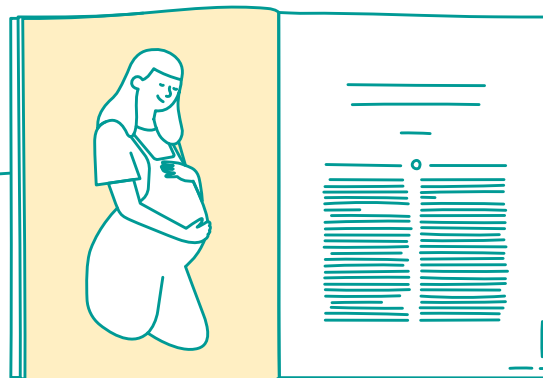
L'Institut réalise des recherches, fait de la sensibilisation et donne des formations :

- 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 discriminations et d'inégalités fondées sur le sexe et le genre.
- L'Institut informe, sensibilise et forme les acteurs concernés ainsi que 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.

2 500 309 € de subsides structurels pour soutenir des associations actives dans l'égalité de genre dont **1 786 250 €** pour l'appel à projets « tant qu'il le faudra »



8 nouvelles publications



132 000 internautes utilisateurs-rices du site web

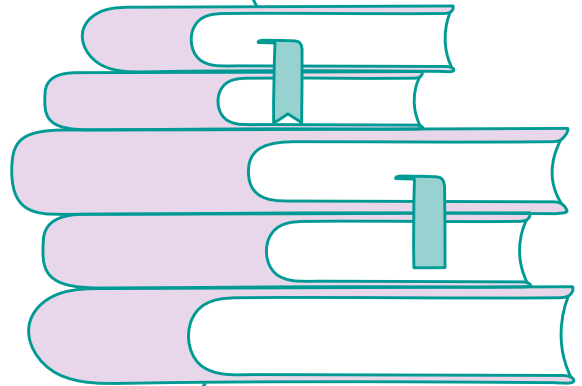


442 mentions dans la presse

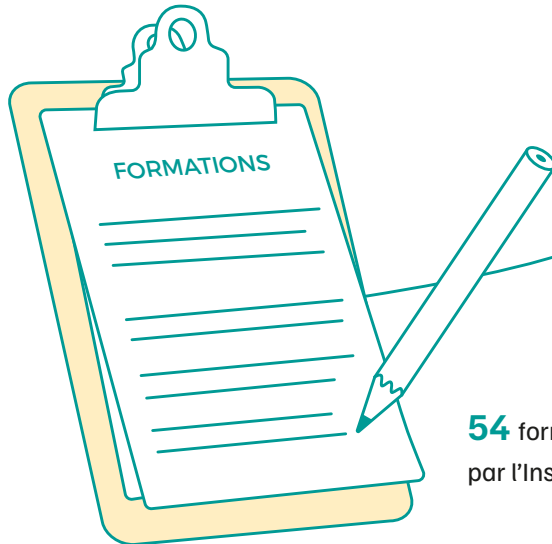
1046 signalements reçus, dont **341** demandes
d'information juridique, **551** plaintes
et **154** communications



61 collaboratrices
et collaborateurs



36 avis et
recommandations



54 formations données
par l'Institut

Activités

3

1. Discrimination

Ligne du temps

JANVIER Le 3 janvier 2022, le tribunal correctionnel condamne Jeff Hoeyberghs à dix mois de prison, dont cinq avec sursis, pour sexisme et incitation à la haine et à la discrimination à la suite de sa conférence dans un auditorium de l'UGent. M. Hoeyberghs a fait appel du jugement.

AVRIL Le 29 avril 2022, Jan Fabre est reconnu coupable d'infractions à la Loi Bien-être (violence, harcèlement et comportement sexuel non désiré au travail) à l'égard de six femmes. La diffamation de l'honneur à l'égard d'une femme et la plainte de l'Institut sont également retenues. Tant les parties civiles que M. Fabre décident de ne pas faire appel.

JUIN Le 9 juin 2022 est publié le Rapport final de la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination.

OCTOBRE Le 25 octobre 2022, le tribunal correctionnel déclare « l'Arnaqueur de Tinder » belge coupable, entre autres, d'extorsion en ligne, de diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel, de viol et d'atteinte à l'intégrité sexuelle. Le jugement souligne que la menace de diffusion d'images à caractère sexuel constitue également une infraction.

Pour donner suite à la transposition de la directive européenne 2019/1158¹, dite directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes sont toutes deux modifiées. Le 27 octobre 2022, la Chambre examine les amendements proposés en session plénière.

DÉCEMBRE Le 12 décembre 2022, l'Institut publie une recommandation sur le sexisme à l'occasion des 8 ans d'existence de la loi².

1 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.

2 https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/recommandation_loi_sexisme.pdf

Résumé

En 2022, l'Institut a rempli plusieurs missions visant à combattre les discriminations et les inégalités relatives aux critères protégés par la Loi Genre. Pour ce faire, il a recouru à l'information, aux conseils, à la médiation et, au besoin, aux procédures judiciaires et aux recommandations. Cette année encore, les constats du service de première ligne ont apporté des considérations intéressantes. On observe par exemple une hausse continue du nombre de signalements se référant à la discrimination fondée sur le genre, la plus grande partie portant encore sur des infractions possibles à la Loi Genre³. Cette tendance s'explique peut-être par la notoriété grandissante de l'Institut et l'attention croissante que porte l'ensemble de la société à l'égalité des genres.

De plus, dans le cadre de l'enquête nationale sur le sexisme *#YouToo?*, l'Institut a interrogé les répondant-e-s au sujet de leurs expériences négatives dans les médias sociaux. Les résultats sont pour le moins inquiétants : un témoignage sur trois fait état de cyberintimidation sexiste : langage sexiste, stigmatisation du corps ou de la sexualité, et même menaces de viol. Tant les femmes que les hommes en sont victimes⁴.

3 Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *MB* 30 mai 2007.

4 https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/cp_cyberintimidation_sexiste.pdf

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 atteinte 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 clôturé.

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, toujours 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 cette dernière.

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

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 quelque 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 plus défavorable en raison de son identité transgenre. Il peut s'agir, par exemple, d'une discrimination fondée sur l'identité et l'expression de genre ou sur ce qui est appelé la « réassignation de genre » (transition médicale ou sociale). Le traitement défavorable peut se manifester sous diverses formes, être direct ou indirect, intentionnel ou non, mais aboutit toujours à ce qu'une personne soit traitée plus négativement en raison de son identité transgenre. 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 ainsi que la discrimination envers les personnes transgenres.

formuler un avis ou une recommandation à la demande d'une instance publique ou dans le cadre d'une nouvelle législation.

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 pensant en être victime, peut prendre contact gratuitement et en toute confidentialité avec l'Institut :

- en remplissant le formulaire de signalement disponible sur <https://igvm-iefh.belgium.be> dans la rubrique « Infos et aide » ;
- en envoyant un e-mail à egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be ;
- en utilisant le numéro gratuit 0800/12 800 (appuyez sur 1) ;

- en envoyant une lettre à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Place Victor Horta 40, 1060 Bruxelles.

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 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.

Le terme **plainte** désigne 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.

Le terme **communication** désigne tout signalement concernant des infractions à la législation sans victime identifiée ou toute enquête sur des discriminations supposées menée par l'inspection, la police, les instances publiques et 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.

L'expression **demande d'information juridique** désigne toute demande d'information portant sur l'application et la portée de la législation visant à promouvoir ou à atteindre l'égalité de genre ainsi que l'égalité des femmes et des hommes.

L'expression **demande d'information non juridique** désigne 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 chiffre

Évolution des signalements

À l'exception d'une légère baisse en 2013, le nombre de signalements enregistrés par l'Institut n'a cessé d'augmenter depuis 2009. La tendance se confirme en 2022. L'Institut a enregistré 1046 signalements en 2022, dont 341 demandes d'information juridique (33%), 551 plaintes (52%) et 154 communications (15%). Il s'agit d'une hausse de 2,5% par rapport à 2021.

Cette tendance à la hausse peut s'expliquer partiellement par l'attention croissante accordée ces dernières années à l'égalité des genres. La société est de plus en plus sensibilisée aux problèmes de harcèlement sexuel, de remarques sexistes et de diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel. Les médias et les réseaux

sociaux accordent, eux aussi, une attention croissante à l'égalité des genres.

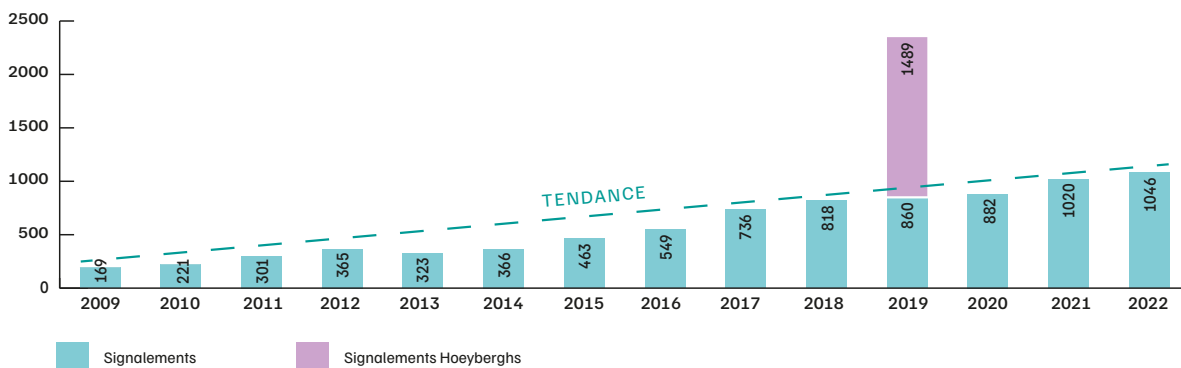
L'Institut a également gagné en notoriété ces dernières années en sa qualité d'institution indépendante défendant les personnes dont les droits ont été bafoués.

Ces deux tendances jouent incontestablement un rôle dans l'augmentation du nombre de personnes qui signalent un cas de discrimination dont elles ont été victimes ou témoins.

Les 1046 signalements reçus par l'Institut en 2022 ont été classés en trois catégories : les plaintes, les demandes d'informations et les communications. Comme l'année dernière, la catégorie des plaintes est la plus représentée. Leur proportion augmente de 11% par rapport à 2021. La deuxième catégorie par ordre d'importance en 2022 concerne les demandes d'information. Celles-ci sont en légère baisse par rapport à 2021. La proportion de communications a, elle, diminué de 11%.

GRAPHIQUE 1

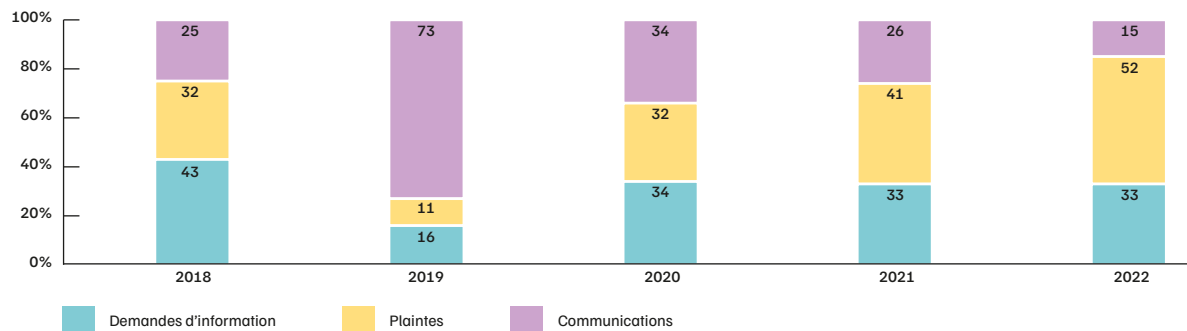
Évolution des signalements de 2009 à 2022⁵



⁵ Le nombre total de signalements a augmenté par rapport à 2021, 2020 et 2018, mais il a diminué par rapport à 2019. Le nombre plus élevé de signalements reçus en 2019 s'expliquait par l'affaire « Jeff Hoeyberghs », pour laquelle l'Institut avait reçu 1489 signalements (voir Rapport d'activités 2019).

GRAPHIQUE 2

Répartition des signalements selon le type de signalement de 2018 à 2022



Qui sont les notifiant-e-s ?

L'Institut est essentiellement contacté par des particuliers, comme c'est déjà le cas depuis plusieurs années : 93% en 2022, 90% en 2021 et 2020, 96% en 2019 et 83% en 2018. 7% des signalements ont été effectués par des personnes morales : entreprises, organismes ou instances publiques.

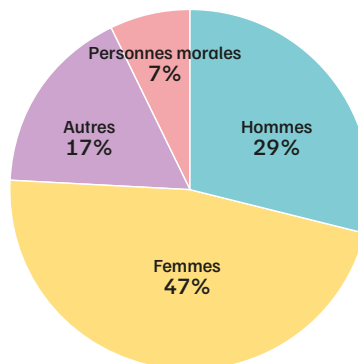
La majorité des signalements émis en 2022 (47%) provient de femmes (voir graphique 3). Il s'agit d'une légère hausse par rapport à 2021 (44%) mais qui reste en-dessous des années précédentes : 51% en 2020, 62% en 2019 et 50% en 2018. Toutefois, en chiffres absolus, le nombre de signalements transmis par des femmes demeure stable : 484 en 2022, pour 449 en 2020 et 484 en 2021. Cette proportion à la baisse des signalements transmis par des femmes peut s'expliquer par l'augmentation des signalements de personnes ayant une identité de genre inconnue.

Le pourcentage de signalements transmis par des hommes reste également stable en 2022 (29%) par rapport à 2021 (28%), une proportion assez constante depuis plusieurs années.

17% des signalements enregistrés en 2022 proviennent de personnes ayant une identité de genre inconnue ou autre (voir graphique 3) pour 6% en 2020. Cette hausse s'explique par le fait que depuis 2021, les personnes qui ne précisent pas leur identité de genre sont reprises dans cette catégorie.

GRAPHIQUE 3

Répartition totale des signalements selon l'identité de genre des notifiant-e-s en 2022



Pourquoi contacte-t-on l'Institut ?

La Loi Genre du 10 mai 2007 est le principal outil dont dispose l'Institut afin de lutter contre les discriminations fondées sur le sexe ou le genre. Mais l'Institut est également habilité à mobiliser d'autres législations dans le cadre de sa mission de soutien aux victimes de discrimination, notamment la Loi Travail ainsi que certaines dispositions de la Loi Bien-être⁶.

L'Institut peut également agir sur base des lois pénales, y compris pour lutter contre les discours de haine. La Loi Genre pénalise toute forme d'incitation à la haine, la violence, la discrimination et la ségrégation d'un individu ou d'un groupe de personnes en public sur la base de son/leur sexe (art. 27). Le discours de haine sexiste peut être punissable en application de cette disposition. L'article 405^{quater} du Code pénal érige, quant à lui, le mobile abject en circonstance aggravante pour un certain nombre d'infractions. Dans ce cas, c'est l'intention de l'auteur qui permet de retenir des circonstances aggravantes et par conséquent d'alourdir la peine prononcée. Par exemple, des coups et blessures motivés par la haine en raison du sexe.

- 6 Il existe un lien étroit entre la Loi Travail, qui garantit la protection et la sécurité d'une travailleuse enceinte, et le principe de non-discrimination fondée sur la grossesse dans le contexte professionnel de la Loi Genre. Bien souvent, quand un signalement fait partie de la catégorie « Loi Travail » ou « Loi Bien-être », il peut également s'intégrer à la catégorie « Loi Genre ».
- 7 Loi du 22 avril 2014 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, MB 28 août 2012.
- 8 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.
- 9 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.

Certains signalements se rapportent à d'autres législations, comme la Loi Écart salarial⁷, la Loi Transgenre⁸ ou la Loi Quotas⁹.

Enfin, il arrive que l'Institut reçoive des signalements pour lesquels il n'est pas compétent, auquel cas il renvoie ces personnes vers les instances appropriées. Par exemple, l'Institut n'est pas compétent pour les inégalités entre les femmes et les hommes dans les domaines où le gouvernement flamand est compétent, comme l'enseignement.

En 2022, la majorité des signalements introduits (56%) concerne des infractions potentielles à la Loi Genre, 5,5% concernent la Loi Travail (contre 4% en 2021). Les signalements relatifs à la Loi Bien-être sont restés stables (6% environ en 2021 et en 2022) et 4% des signalements concernent des cas de discours de haine.

Les comportements discriminatoires genre

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 coparente est licenciée parce qu'elle veut prendre un congé de naissance ; lors d'une soirée, les boissons sont gratuites pour les femmes et pas pour les hommes.

Discrimination indirecte : lorsqu'une règle, un critère ou une pratique apparemment neutre nuit particulièrement 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. Par exemple : dans le cadre d'une offre d'emploi pour un poste vacant, une entreprise signale à une agence d'intérim qu'elle ne veut pas d'hommes.

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 leur genre. Par exemple : une publication sur Internet encourage les employeurs du secteur ICT à ne pas engager de 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 harcèlement en raison de son sexe ou de son genre, qui crée ou peut créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement porte également atteinte à la dignité de la personne. 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. Le harcèlement sexuel porte également atteinte à la dignité de la personne. Par exemple : des collègues qui envoient du contenu pornographique indésirable.

Discours de haine :

1. **Sexisme au sens large du terme** : 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 à 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 :

Discrimination multiple au sens strict : une même personne est discriminée pour des raisons différentes à des moments différents. Par exemple : un travailleur n'a pas la possibilité de bénéficier d'une promotion parce qu'il suit un traitement contre le cancer et, quelques mois plus tard, il reçoit une évaluation négative parce qu'il « s'habille de manière trop féminine et que cela effraie les client-e-s ».

Discrimination composée ou cumulative : discrimination pour différentes raisons se présentant en même temps, mais permettant encore de distinguer le rôle respectif 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 : seuls les hommes d'origine turque se voient refuser l'accès à une discothèque. Les autres hommes, tout comme les femmes d'origine turque, peuvent entrer sans le moindre problème.

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

Quels sont les comportements discriminatoires les plus fréquemment signalés ?

Le comportement discriminatoire le plus fréquemment signalé est la discrimination directe, il représente 44% de l'ensemble des signalements et a augmenté de 2% par rapport à 2021. La discrimination indirecte est moins représentée dans l'ensemble des signalements, peut-être parce qu'elle est moins connue.

Il arrive que l'Institut soit contacté pour des comportements discriminatoires prenant la forme de harcèlement lié au genre ou de harcèlement sexuel.

La catégorie « harcèlement » a légèrement diminué passant de 67 en 2021 à 55 en 2022, et ce, alors que le nombre de signalements pour ce type de harcèlement est resté stable durant les deux dernières années (67 en

2021 et 68 en 2020). Cette catégorie comprend essentiellement des signalements pour harcèlement au travail sur base du genre, de la maternité, de l'identité de genre ou de l'expression de genre. En parallèle, le nombre de signalements pour harcèlement sexuel s'est maintenu à un niveau similaire à 2021, année durant laquelle une hausse importante avait été constatée : +37% par rapport à 2020. Les signalements pour harcèlement sexuel restent le plus souvent rapportés dans le cadre du travail, et ce, malgré la hausse considérable du télétravail depuis 2020.

Le nombre de signalements relatifs à l'« incitation à la discrimination », qui s'élève à 33 signalements en 2021, continue à diminuer pour atteindre 12 signalements en 2022. Cette catégorie a connu un boom en 2019 (1554 signalements) lors des affaires « Hoeyberghs » et « Bicky Burger » qui ont été relayées largement dans la presse. Les comportements et propos sexistes tenus à l'époque ont provoqué de nombreux signalements.

TABLEAU 1

Répartition des signalements dans la catégorie « Loi Genre » de 2018 à 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Discrimination directe	421	403	379	426	464
Discrimination indirecte	22	57	44	49	25
Discrimination multiple	9	8	18	37	6
Harcèlement	42	58	68	67	55
Harcèlement sexuel	38	31	35	48	47
Incitation à la discrimination	63	1554	31	33	12
Injonction à la discrimination	2	2	4	6	0

Sur base de quel(s) critère(s) ?

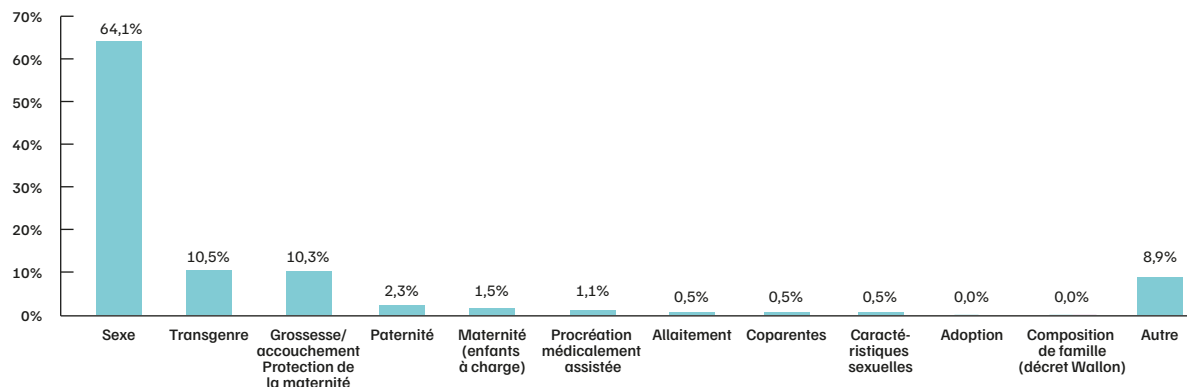
Le critère ayant rassemblé le plus de signalements en 2022 est à nouveau celui du « sexe », avec 64,1% des cas (voir graphique 4). Viennent ensuite les critères « grossesse/accouchement/maternité » et « transgenre », à égalité avec respectivement 10,3% et 10,5% des cas. Le critère « grossesse/accouchement/maternité » poursuit son recul depuis plusieurs années : 122 en 2021, 142 en 2020, 151 en 2019, 160 en 2018. Ceci peut s'expliquer par la multiplication (depuis 2020) des critères pour

lesquels l'Institut peut recevoir des signalements (allaitement, maternité, paternité, coparentalité, adoption, procréation médicalement assistée et caractéristiques sexuelles).

En comptabilisant l'ensemble des critères de discrimination liés à la maternité au sens large¹⁰, on constate que 14% des signalements relèvent de ces critères. Enfin, 8,9% des signalements de 2022 sont classés dans la catégorie résiduelle « autres ».

GRAPHIQUE 4

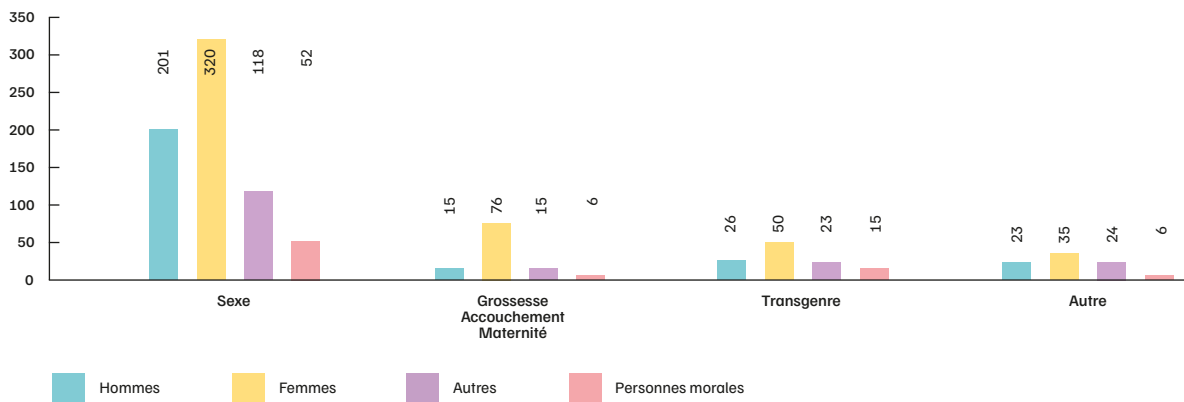
Répartition des signalements selon le thème de discrimination



10 On distingue ici les signalements liés à la maternité et les signalements liés à la maternité au sens large. Les signalements liés à la maternité au sens large comprennent : les signalements liés à la grossesse, à l'accouchement, à la maternité, à l'allaitement, à la charge des enfants, à la coparentalité, à l'adoption et à la procréation médicalement assistée. Les signalements liés à la maternité (au sens strict) comprennent les signalements liés à la grossesse, à l'accouchement et à la maternité (la période après l'accouchement où la personne est protégée par le droit du travail).

GRAPHIQUE 5

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



Les signalements relatifs au critère « grossesse/accouchement/maternité » sont très majoritairement formulés par des femmes (68%). Les hommes représentent 28% des signalants. 6,8% des signalements sur ce thème proviennent de personnes morales et 13,4% de personnes à l'identité de genre inconnue ou autre.



Peu de temps après son engagement sous contrat à durée indéterminée, une travailleuse apprend qu'elle est enceinte et annonce sa grossesse à son employeur. Quelques jours après cette annonce, son employeur l'informe que l'annonce d'une grossesse peu de temps après son engagement est synonyme de trahison et que, dès lors, la confiance est rompue. L'employeur de la travailleuse a essayé d'obtenir sa démission, sans succès. La travailleuse est finalement licenciée à son retour au travail, après la fin de son congé d'allaitement. Elle fait appel à l'Institut, qui contacte l'employeur. Après divers échanges de courriers entre l'Institut et la partie adverse, un accord amiable est finalement trouvé entre les parties.



Une travailleuse informe son employeur qu'elle est enceinte, car elle exerce un métier à risque et elle demande des mesures de protection de la maternité. En réaction, son employeur lui impose de prendre ses jours de vacances annuelles et de récupérer ses heures supplémentaires pendant sa grossesse. Grâce à l'intervention de l'Institut, une solution amiable a été trouvée et la travailleuse a retrouvé ses jours de congé.



Une travailleuse intérimaire doit effectuer des travaux physiques lourds. Après l'annonce de sa grossesse, rien n'est fait, ni par l'agence d'intérim, ni par l'utilisateur, malgré une insistance régulière. Aucun rendez-vous avec un conseiller en santé et sécurité au travail n'est organisé pour elle. La travail-

leuse est informée qu'elle n'est plus la bienvenue jusqu'à la fin de son congé de maternité. Quelques semaines plus tard, c'est-à-dire après la fin de la relation de travail, et après une longue insistance, la travailleuse obtient un rendez-vous avec un médecin du travail qui estime que la travailleuse est capable, moyennant des adaptations, d'effectuer le travail pendant quelques semaines supplémentaires. L'Institut a contacté par écrit l'agence d'intérim et l'utilisateur pour les informer du rapport et souligner la double discrimination fondée sur le sexe/la grossesse, tant de la part de l'agence d'intérim que de l'utilisateur. La double discrimination consiste en un non-respect des obligations liées à la protection des travailleuses enceintes et des enfants à naître, et en un non-renouvellement de son contrat de travail temporaire. L'affaire est toujours en cours.

Dans le thème « transgenre », plus de 4 signalements sur 10 émanent de personnes ayant une identité de genre féminine et 26% de personnes ayant une identité de genre masculine. 27% des faits liés à ce thème sont signalés par des personnes à l'identité de genre inconnue ou autre. 6,8% des signalements portant sur le thème « transgenre » émanent de personnes morales.

Dans quels domaines ?

Le tableau 2 présente la répartition des signalements par domaine en 2022. Les domaines de discrimination sont déterminés notamment en fonction des domaines de compétences couverts 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 chaque année¹¹, le domaine « travail » est celui qui a enregistré le plus grand nombre de signalements en 2022 (32%), suivi les domaines « espace public » (16%), « biens et services » (12%) et « relations privées » (11%). Ce dernier domaine a eu tendance à augmenter significativement au cours des cinq dernières années, notamment du fait que les signalements de diffusion non consentie

de contenus à caractère sexuel, dont les dossiers entre ex-partenaires, sont classés sous « relations privées ».

Les signalements relatifs aux « activités économiques, sociales, politiques et culturelles » ont fortement baissé par rapport à 2021. Le domaine « mention dans une pièce officielle/PV » a fait l'objet de 19 signalements en

TABLEAU 2

Répartition des signalements selon le domaine de discrimination de 2018 à 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Travail	365	332	350	351	337
Espace public	71	1588	151	208	167
Biens et services	197	151	104	106	125
Relations privées	31	45	98	106	116
Enseignement	27	28	39	64	55
Culture et médias	57	77	61	55	50
Législation	104	61	49	60	43
Service public	-	-	14	53	32
Santé publique	16	20	28	24	24
Sécurité sociale	15	24	20	16	21
Mention dans une pièce officielle/PV	26	13	18	37	19
Fonctionnaires	7	3	7	12	8
Orientation et formation professionnelle	7	7	4	6	5
Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	44	16	8	20	2
Aides sociales	2	1	7	3	1
Impôts et avantages fiscaux	6	2	2	3	-
Autres	89	91	67	142	105

11 Sauf en 2019 du fait des signalements concernant l'affaire « Jeff Hoeyberghs ».

2022 (contre 37 en 2021). Cette diminution est probablement en partie due au fait que la Loi Transgenre est mieux connue du grand public.

Les domaines « travail », « espace public » et « biens et services » sont les plus représentés parmi les signalements reçus en 2022 et font l'objet d'une analyse approfondie dans la suite de ce rapport.



Une travailleuse embauchée dans la même entreprise depuis 2008 se voit attribuer un nouveau supérieur hiérarchique. Des tensions apparaissent rapidement. La travailleuse est la seule femme à exercer ce niveau de fonction évoque un comportement hostile de la part de son supérieur : il ne reconnaît pas ses compétences, lui remet des évaluations négatives alors qu'elle a atteint ses objectifs et se montre contrôlant. À la suite de ces agissements, la travailleuse demande l'intervention du conseiller en prévention pour faits de harcèlement, et est peu après licenciée au motif d'une « disparition de la fonction ». La travailleuse fait appel à l'Institut qui intervient volontairement devant le tribunal pour soutenir sa demande et faire reconnaître le caractère discriminatoire du harcèlement qu'elle a subi. Le tribunal du travail reconnaît que la travailleuse a été victime de harcèlement moral lié au genre de la part de son supérieur hiérarchique et qu'elle a été licenciée en représailles de sa plainte pour harcèlement.



Un homme se voit diagnostiquer un cancer du sein et bénéficie d'un traitement chimiothérapique par médicament. À deux reprises, il demande le remboursement de son traitement auprès de sa mutualité. Cependant, ses demandes sont refusées au motif qu'il s'agit d'un traitement remboursé chez la femme et non chez l'homme. Une procédure judiciaire a été lancée pour cause de discrimination sur la base du genre. Cette affaire étant toujours en cours, l'Institut suit activement le dossier.



L'INAMI rembourse le vaccin contre le papillomavirus humain (HPV) pour les filles sous certaines conditions, mais pas pour les garçons. À la suite de cette inégalité de traitement, un garçon a déposé plainte auprès de l'Institut. L'Institut l'a accompagné dans le cadre d'une procédure judiciaire devant le tribunal du travail au cours de laquelle un recours a été introduit contre le refus de remboursement de la mutuelle. Le plaignant et l'Institut ont fait valoir que cette situation constitue une discrimination fondée sur le sexe contraire à la Loi Genre. Le tribunal a jugé que les conditions de remboursement des vaccins contre le HPV constituent une discrimination directe fondée sur le sexe et qu'il existe une discrimination intersectionnelle fondée sur le sexe, spécifiquement pour le groupe des hommes homosexuels¹².

12 https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/cp_hpv_vaccin_fr.pdf

Travail

En 2022, les discriminations au travail ou dans le cadre de l'accès à l'emploi sont une nouvelle fois le domaine le plus représenté : 337 signalements s'y rapportent, totalement ou partiellement, soit 32% du total des signalements reçus.

Les signalements pour ce domaine portent principalement sur les « conditions de travail et de rémunération » (34%), l'« accès à l'emploi » (26%) et la « rupture des relations de travail » (25%). La catégorie « conditions de

travail et rémunération » inclut également tous les signalements relatifs au bien-être au travail.

Il s'agit d'une répartition assez similaire à 2021 (voir tableau 3). La catégorie « accès à l'emploi » a une nouvelle fois accusé une légère baisse (de 30 à 26%), le nombre de signalements relevant de la catégorie « conditions de travail et rémunération » a diminué (de 38% à 34%), alors que la catégorie « action positive » a légèrement augmenté (de 5% à 6%). La catégorie « rupture des relations de travail » a, elle, augmenté (de 18% à 25%).

TABLEAU 3

Répartition des signalements dans le domaine « travail » de 2018 à 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Conditions de travail et rémunération	37%	33%	31%	38%	34%
Accès à l'emploi	36%	29%	33%	30%	26%
Rupture des relations de travail	21%	23%	22%	18%	25%
Action positive	4%	4%	2%	5%	6%
Exigence professionnelle	0%	1%	0%	1%	3%
Indépendants	4%	3%	2%	7%	3%
Régimes complémentaires de sécurité sociale	2%	1%	1%	0%	0%
Représailles témoins	0%	0%	1%	0%	0%
Autres	3%	5%	3%	4%	3%



Une travailleuse est engagée en qualité de représentante de commerce par une société active dans le commerce de produits d'entretien, d'hygiène et de maintenance. Son travail implique de nombreux déplacements, le port de charges lourdes et des démonstrations de produits toxiques. La travailleuse informe son employeur de sa grossesse. Rapidement, elle et son enfant à naître développent des problèmes de santé importants. L'employeur laisse la travailleuse manipuler des produits chimiques nocifs et a ignoré les demandes de travailleuse demandant à être examinée par la médecine du travail. Face à la gravité de l'atteinte aux droits de la travailleuse et l'absence de réaction de l'employeur, l'Institut a décidé de soutenir la plaignante en justice. Le tribunal a constaté qu'aucune analyse de risque n'a été établie par l'employeur alors que l'activité de la travailleuse est de nature à engendrer durant sa grossesse, plusieurs risques. L'employeur n'a donc pas respecté son obligation légale. Ce non-respect entraîne un traitement défavorable d'une femme lié à sa grossesse et constitue une discrimination directe fondée sur le sexe.



Une travailleuse occupée dans le cadre d'un contrat à durée déterminée a vu son contrat de travail renouvelé trois fois. Celui-ci devait déboucher sur un contrat à durée indéterminée à temps plein. Toutefois, après l'annonce de la grossesse de la travailleuse, l'employeur ne lui a proposé qu'un contrat à mi-temps. Le tribunal du travail a reconnu une discrimination directe liée à la maternité. Il a également estimé qu'un enregistrement réalisé par une victime à l'insu de l'employeur pouvait être considéré comme un mode de preuve recevable. Et ce, au motif que sans enregistrement, la travailleuse n'aurait pas pu dénoncer la situation. L'enregistrement audio montre que l'employeur justifie le fait de ne pas engager la travailleuse à temps plein par le fait qu'elle va bientôt devenir maman¹³.

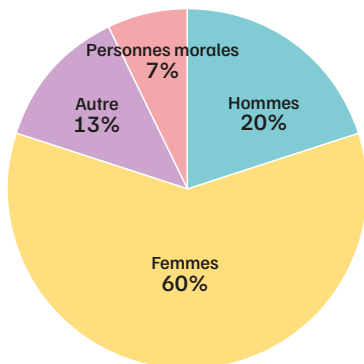


En 2021, une entreprise a été condamnée pour avoir licencié une travailleuse pendant son congé de maternité et après qu'elle a informé son employeur d'une prolongation de son absence. En raison d'un accouchement traumatisant, son état de santé ne lui permettait pas de reprendre le travail à la fin de son congé de maternité. Selon l'employeur, le licenciement aurait été motivé par la baisse du chiffre d'affaires due au COVID. L'Institut est intervenu volontairement dans l'affaire. Le tribunal du travail a jugé que le licenciement était effectivement motivé par l'état de santé de la travailleuse et sa grossesse/maternité et, en outre, que le licenciement tombait dans la période pendant laquelle les travailleuses enceintes ou ayant accouché bénéficient d'une protection spéciale en matière de licenciement. L'entreprise a donc été condamnée à payer les dommages-intérêts forfaitaires liés à chacune de ces trois violations de la Loi Genre, de la loi générale contre la discrimination et de la Loi Travail. L'entreprise a décidé de faire appel.

¹³ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/discrimination_maternite.pdf

GRAPHIQUE 6

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

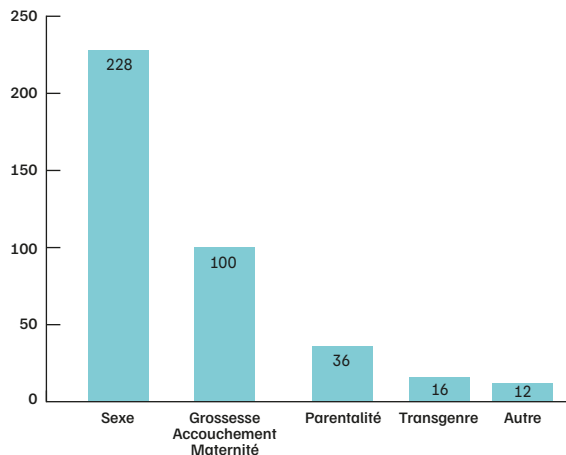


67% des signalements en 2022 concernaient des discriminations basées sur le sexe et 29% sur la grossesse et la maternité (voir graphique 7). Par rapport à 2021, le nombre de signalements fondés sur la grossesse et la maternité a légèrement baissé au profit des signalements fondés sur le sexe. Cependant, la discrimination et l'inégalité de traitement en raison de la grossesse, de la maternité ou de la conception médicalement assistée afin de combler un désir d'enfant restent un problème majeur dans notre société, même en 2022.

5% des signalements du domaine « travail » portent sur le thème « transgenre ».

GRAPHIQUE 7

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



Biens et services

En 2022, 125 signalements de discriminations fondées sur le sexe ou le genre dans l'accès ou l'offre de biens et services ont été introduits, ce qui constitue une augmentation sensible par rapport aux 106 signalements introduits en 2021.

Les formes de discrimination dont ont été victimes les notifiant-e-s dans le domaine « biens et services » concernent pour 25% un refus d'accès, pour 14% une majoration de prix, et pour 29% une autre forme de discrimination (voir graphique 8).

La catégorie « autres » englobe principalement les personnes ayant été traitées différemment en raison de leur genre au niveau de la relation entre un prestataire et ses client-e-s.



Le 30 janvier 2022, un.e mannequin et influenceur.euse qui se définit comme non-binaire – s’est rendue dans une brasserie bruxelloise. Cette personne portait une robe dévoilant le dos et les épaules. L’établissement lui a demandé de couvrir ses épaules ou de quitter l’établissement. L’Institut a rendu un avis sur cette situation. Bien que l’Institut ne soit pas en mesure de se substituer aux juridic-

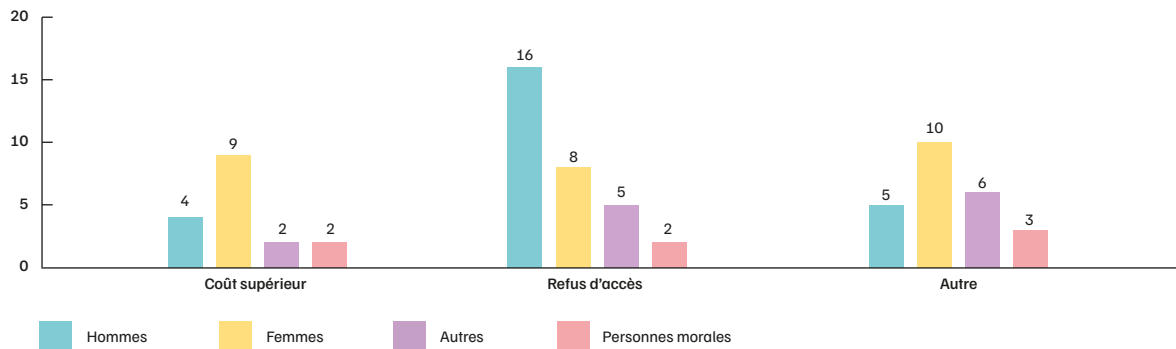
tions, les faits survenus au sein de la brasserie pourraient – selon son analyse – être constitutifs d’une discrimination directe en vertu de la Loi Genre et pourraient également être condamnables en vertu de la Loi Sexisme.

La situation des personnes transgenres a considérablement évolué au cours de ces dernières années, et de façon positive. En effet, les per-

sonnes transgenres sont beaucoup plus visibles et la législation les concernant est plus développée. Cependant, malgré ces évolutions, des stéréotypes demeurent toujours. En conséquence, en tant qu’organisme en charge de l’égalité, l’Institut invite – pour l’avenir – l’ensemble du secteur de l’Horeca à veiller au respect de la Loi Genre et de la Loi Sexisme.

GRAPHIQUE 8

Répartition des signalements selon le thème de discrimination et l’identité de genre des notifiant-e-s dans le domaine « biens et services » en 2022

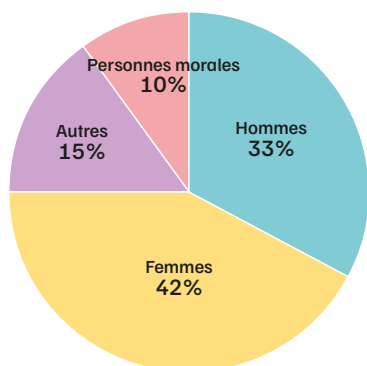


Alors que les femmes sont les plus nombreuses à signaler des discriminations liées au « coût supérieur », (50% de femmes et 22% d’hommes), les hommes sont largement plus nombreux à signaler des discriminations liées à un refus d’accès à un bien ou un service.

Depuis 2021, les signalements émanant de femmes sont majoritaires dans le domaine des « biens et services », alors qu’entre 2018 et 2020, davantage d’hommes signalaient des discriminations.

GRAPHIQUE 9

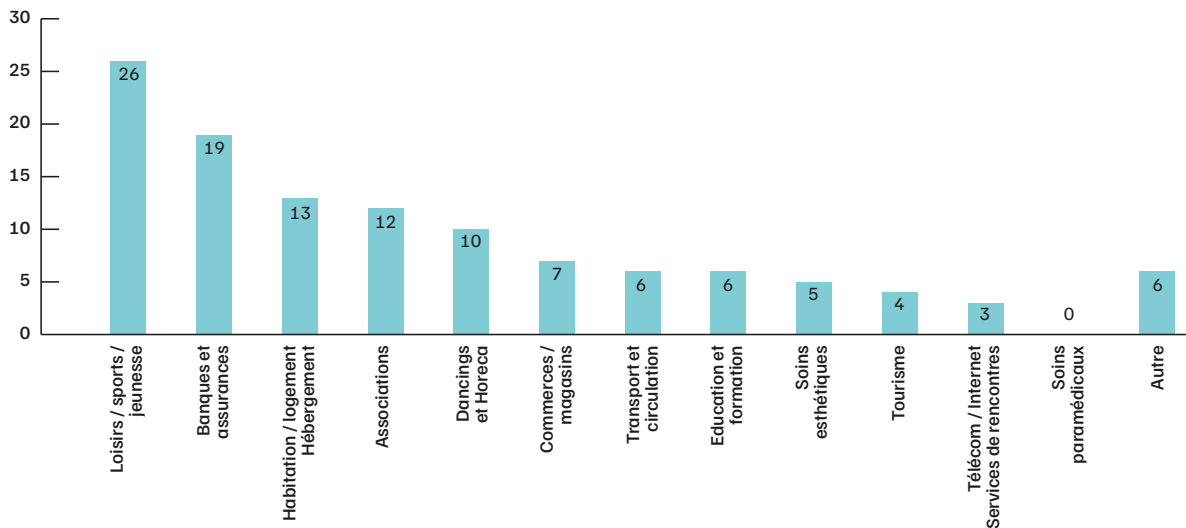
Répartition des signalements dans le domaine « biens et services » selon l'identité de genre des notifiant-e-s en 2022



10% des signalements proviennent de personnes morales (voir graphique 9). Il s'agit principalement de demandes d'information juridique. Dans 15% des cas du domaine « biens et services », l'Institut a été contacté par des personnes ayant une identité de genre inconnue ou autre. Il s'agit souvent de notifiant-e-s qui, souhaitant rester anonymes, ne précisent pas leur genre.

GRAPHIQUE 10

Répartition des signalements dans le domaine « biens et services » selon la catégorie



En 2022, la catégorie « loisirs/sports/jeunesse » constitue le premier motif de signalement du domaine « biens et services » avec 22% des signalements (25% en 2021).

La proportion de signalements relative aux « banques et assurances » a augmenté par rapport à 2021 passant de 14% à 16%. Enfin, les discriminations dans le domaine du logement concernent 11% des dossiers du domaine « biens et services ».



En avril 2022, l'Institut a été contacté par une personne subissant atteintes à l'intégrité sexuelle, harcèlement et sexisme au sein de son club de sport par deux de ses instructeurs. Aucune mesure n'a été prise par le responsable du club. La victime a déposé une plainte auprès d'un commissariat, mais celle-ci a été classée sans suite. L'Institut a contacté le responsable du club afin de les sensibiliser à la thématique. Une médiation dans un centre agréé a également été proposée par le responsable du club afin de réunir toutes les personnes concernées. Malheureusement, pour diverses raisons, cette médiation n'a pas eu lieu. En 2023, l'Institut donnera une formation dans ce club de sport sur les problématiques de harcèlement et de sexisme dans le sport.

Espace public

En 2022, le domaine « espace public » représente 16% des signalements. Il s'agit en partie de signalements en lien avec l'application de la loi du 4 mai 2020 visant à combattre la diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel (*revenge porn*), pour laquelle l'Institut est compétent. Ces signalements sont repris ci-dessous sous le terme « en ligne ».

Le domaine « espace public » a également été marqué par une diminution des signalements dans tous les domaines : « discours de haine » (de 80 à 21), « crimes de haine » (de 23 à 4), « harcèlement » et « harcèlement sexuel » (de 15 à 6 et de 14 à 13), « discriminations dans l'espace public » (de 16 à 11), « incitation à la discrimination » (de 24 à 7) et « autres » comportements (de 19 à 4).

En 2022, 84% des signalements « espace public » concernent la catégorie « en ligne » contre 63% en 2021. Les signalements repris dans la catégorie « en ligne » sont en augmentation depuis plusieurs années : 67 signalements en 2019, 107 signalements en 2020, 132 en 2021 et 138 en 2022. La deuxième catégorie la plus rencontrée est la catégorie « en rue » avec 15% des signalements (contre 25% en 2021). Cette diminution intervient après plusieurs années d'augmentation constante : 14 signalements ont été déposés en 2019, 29 signalements en 2020, 52 en 2021 et seulement 25 en 2022.

Enfin, alors que 31 signalements concernaient les « moyen de communication »¹⁴ en 2021, seuls 10 ont été enregistrés en 2022.

¹⁴ Moyens de communication : radio, télévision et presse écrite.



L'Institut a été contacté par une personne anonyme qui voulait déposer une plainte contre des sites créés pour diffuser des images intimes, notamment de femmes belges. Cette personne avait déjà contacté les autorités françaises, mais celles-ci n'ont pas voulu agir. Cette personne semblait avoir identifié une personne belge comme étant le/la créateur-riche de ces sites. En 2022, l'Institut, après avoir effectué plusieurs recherches, a contacté l'autorité de protection des données, a contacté les autorités judiciaires et a décidé de déposer une plainte auprès du parquet. L'enquête suit son cours.

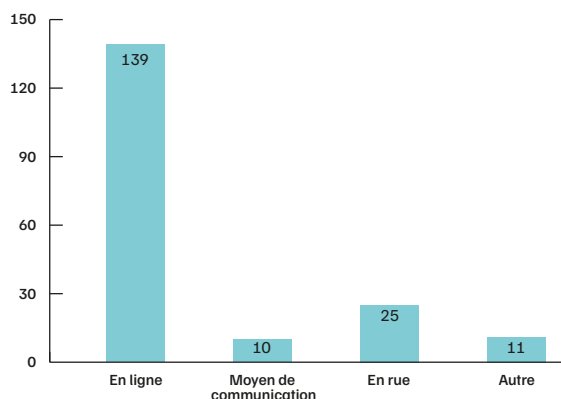


L'Institut a été contacté par un journaliste anonyme qui a signalé du harcèlement dans un chantier. Une vidéo a été réalisée montrant un homme dont le pantalon et le caleçon ont été enlevés par ses collègues. L'Institut a alors contacté le Contrôle des lois sociales et les services « Bien-être au travail ». Toutefois, comme il s'agissait d'un signalement anonyme et qu'il n'y avait donc pas de consentement de la personne représentée, une enquête précise n'a pu être menée. Une visite générale de l'atelier a toutefois été organisée par les services en charge du bien-être au travail.

La forte augmentation de signalements dans la catégorie « en ligne » s'explique par la nouvelle compétence de l'Institut, portant sur la diffusion non consentie d'images à caractère sexuel. La baisse du nombre de signalements de la catégorie « en rue » en 2022 après plusieurs années d'augmentation peut être le résultat d'une plus grande sensibilisation du grand public et des médias à la nécessité de lutter contre les discours, images et comportements sexistes dans l'espace public. Il faut noter, comme chaque année, que le nombre de signalements dans cette catégorie est sensible aux sujets traités par la presse.

GRAPHIQUE 11

Répartition des signalements dans le domaine « espace public » 2022

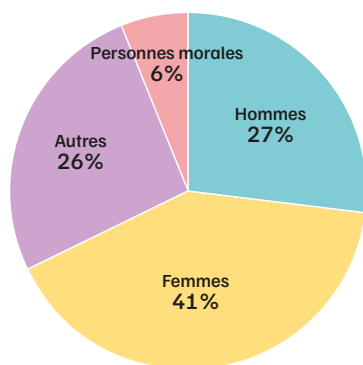


En 2022, 6 signalements classés dans le domaine « espace public » concernaient des cas de harcèlement sexuel de rue (dont 5 comptabilisés sous la catégorie « en rue »). Bien entendu, ce nombre n'était pas représentatif de l'ampleur du harcèlement de rue. En effet, seul un très faible nombre de victimes a pris contact avec l'Institut.

La plupart des signalements dans le domaine « espace public » proviennent de femmes (41%). 27% des signalements à l'Institut sont émis par des hommes et 26% des signalements proviennent de personnes à l'identité de genre inconnue ou autre. Une très faible proportion (6%) émane de personnes morales (voir graphique 12).

GRAPHIQUE 12

Répartition des signalements dans le domaine « espace public » selon l'identité de genre des notifiant-e-s en 2022



1.3. Focus sur le sexisme

En 2022, la Loi Sexisme a eu huit ans. Cela a été l'occasion pour l'Institut de procéder à un bilan et de formuler une série de suggestions en vue d'en améliorer la portée et l'effectivité de la loi. Car en dépit d'une sensibilité

toujours plus grande aux inégalités, les clichés et les stéréotypes sexistes perdurent.

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

Dans la pratique, l'Institut remarque que dans le secteur des médias et de la publicité, les discours et images sexistes et discriminatoires sont toujours présents, et ce, même si les chiffres de signalements pour ce secteur sont en baisse pour l'année 2022. Des propos et des visuels, parfois choquants, viennent déforcer les progrès accomplis en matière de lutte contre le sexisme dans la société et au sein même des secteurs des médias et de la publicité. L'avis de l'Institut est régulièrement sollicité, dans le cadre de son protocole de collaboration avec le CSA, au sujet de spots publicitaires sexistes. À plusieurs reprises au cours des dernières années, et bien que ces spots publicitaires ne puissent pas entrer dans le champ d'application de la Loi Sexisme, l'Institut a estimé que les publicités en question étaient problématiques à plusieurs égards, notamment la dépréciation de l'intelligence des femmes, le renforcement des rôles de genre et la sexualisation du corps de la femme. Bien souvent, l'humour a bon dos dans ces situations banalisées.

Manifestation de sexisme ordinaire, les blagues sexistes sont encore fréquentes. Elles véhiculent une image négative des femmes et des hommes, et par la banalisation du sexisme, elles alimentent les discriminations et les violences de genre, mais restent difficiles à appréhender juridiquement, et échappent à la Loi Sexisme.

En effet, la Loi Sexisme ne vise pas l'ensemble des comportements ou propos sexistes. Le législateur voulait une

loi équilibrée. Par conséquent, la Loi Sexisme ne vise que les comportements ou propos sexistes les plus graves, qui revêtent une certaine publicité et qui s'adressent à une personne identifiée.

Le sexisme quotidien s'exprime publiquement au travers du mépris envers tout un groupe, et est à l'origine de discriminations ou de violences de genre envers des individus. Ce sexisme quotidien est toléré et échappe à la sanction pénale, sous réserve de l'application des dispositions relative à l'incitation à la haine. En 2022, l'Institut a comptabilisé 556 dossiers relatifs à de la discrimination de genre et/ou du harcèlement (loi Genre) et 56 signalements relatifs à la Loi Sexisme. Ces dossiers ne constituent que la face émergée de l'iceberg : des études menées par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne¹⁵ indiquent que la plupart des cas de harcèlement (ce terme est utilisé comme terme coupole qui englobe notamment les faits relevant du sexisme au sens de la loi belge) ne sont pas signalés à la police.

Or, chaque occurrence d'un comportement sexiste participe à un contexte d'inégalité entre les femmes et les hommes et contribue à un environnement hostile, ce qui est grave en soi.

L'Institut reçoit de nombreux retours critiques de citoyen-ne-s qui trouvent le fossé entre la norme et la pratique choquant : le sexisme qui vise un groupe et crée un climat hostile et inégalitaire dans la société, et les comportements sexistes régulièrement rencontrés dans la sphère privée échappent en effet à la Loi Sexisme qui ne vise que le sexisme grave subi par une personne précise et en public.

¹⁵ Notamment <https://fra.europa.eu/fr/publication/2014/la-violence-legard-des-femmes-une-enquete-lechelle-de-lue-les-resultats-en-bref>

Dans la recherche d'équilibre, le législateur de 2014 a voulu protéger le droit à la liberté d'expression, essentiel en démocratie. Il semble utile de rappeler que l'équilibre est important aussi dans l'exercice de cette liberté d'expression. Dans sa recommandation de 2019, le Conseil de l'Europe rappelle notamment que le sexisme peut empêcher les femmes « d'exprimer leur avis et donc les chasser des espaces en ligne, ce qui revient à porter atteinte à leur droit à la liberté d'expression et d'opinion dans une société démocratique, à limiter leurs opportunités professionnelles et à renforcer le déficit démocratique lié au genre ». Cette affirmation vaut également pour les personnes trans.

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

La lutte contre le sexisme ne peut, bien sûr, se résumer uniquement à une réponse de nature légale et judiciaire. Ce travail passe par des changements comportementaux, tenant compte de la portée des paroles, des agissements et des représentations sexistes. À côté de la loi, dont l'application doit être renforcée par des actions de formation, des instruments d'information et de sensibilisation sont nécessaires et doivent être développés.

En dressant le bilan de huit années d'application de la Loi Sexisme, au regard des comportements qu'elle entend viser, l'Institut suggère notamment de clarifier la définition juridique du sexisme, mais également renforcer la formation des acteurs judiciaires, d'aménager les peines alternatives pour les infractions à cette loi, mais aussi de sensibiliser largement et éduquer aux questions de sexisme pour provoquer un changement de mentalités,

incluant des modifications de l'environnement, notamment numérique et médiatique.

1.4. L'Institut et les entités fédérées

En tant qu'institution publique fédérale indépendante traitant les plaintes pour discrimination relatives aux compétences fédérales, l'Institut 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 aux recours juridiques pour le/la citoyen-ne, il collabore étroitement avec les Communautés et les Régions.

L'Institut a formalisé cette collaboration avec différentes entités fédérées au moyen de protocoles le désignant comme instance de promotion de l'égalité des entités fédérées – au sens des directives européennes.

Il 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 (COCOF), la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone. En 2015, la Flandre a choisi de confier à une médiatrice genre au sein du Service de Médiation flamand les missions relatives à la discrimination de genre dans les compétences flamandes.

Lors de l'enregistrement, chaque signalement se voit attribuer un niveau de compétence. Cela permet d'établir un aperçu des niveaux de compétence concernés par les signalements.

TABLEAU 4

Répartition des signalements par niveau de compétence en 2022

Niveau de compétence	%	n
Fédéral	72%	730
Fédération Wallonie-Bruxelles	13%	130
Wallonie	3,5%	36
Région de Bruxelles-Capitale	3%	34
COCOM	0,5%	6
COCOF	0,5%	5
Communauté germanophone	0,1%	1
Flandre	3%	31

Les signalements reçus par l'Institut concernant des compétences flamandes ont été redirigés vers le Service de Médiation flamand. Depuis juillet 2015, le Service de Médiation flamand a reçu la mission explicite de traiter les plaintes relatives à la discrimination de genre dans les domaines de compétence flamands.

Fédération Wallonie-Bruxelles

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

En 2021, un avis a été rédigé sur la plus-value d'un cadre légal visant à la protection des étudiants et étudiantes de l'enseignement supérieur contre le harcèlement, notamment discriminatoire. Cet avis a donné lieu à l'adoption d'une circulaire de la ministre, qui a constitué un premier

pas dans la lutte contre le harcèlement au sein des établissements d'enseignement supérieur. Le suivi de ce dossier a continué en 2022. L'Institut a ainsi participé à une matinée d'information des personnes de référence « harcèlement » au sein des établissements d'enseignement supérieur. À cette occasion, il a pu informer sur ses missions d'aide aux victimes de discrimination, mais aussi présenter le rôle et le fonctionnement des Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles.

L'Institut a également été invité à désigner un membre à siéger au sein de l'Observatoire de l'éthique dans le sport. En lien avec cela, il a participé à une journée d'information des référents éthiques dans le cadre de l'aide aux personnes victimes de maltraitance et/ou de harcèlement dans le cadre du sport.

Wallonie

La Wallonie et l'Institut sont liés par un protocole de collaboration depuis 2009, qui confie à l'Institut la mission de promouvoir l'égalité dans les matières régionales : aider de manière indépendante les victimes de discrimination de genre, mais aussi adresser aux autorités publiques des recommandations quant à l'amélioration du cadre juridique en matière d'égalité.

Sur ce point, l'expertise de l'Institut a été sollicitée par la Wallonie sur la meilleure façon d'adapter le décret anti-discrimination wallon à la directive Work life Balance.

Par ailleurs, l'Institut a continué sa collaboration avec l'École d'administration publique commune afin de concevoir et de dispenser, en collaboration avec UNIA, la formation transversale « Gestion de la diversité et de l'égalité au sein des services et lutte contre les discriminations ». Cette formation vise à sensibiliser les agent-e-s des entités fédérées aux questions de discrimination et d'égalité de traitement.

Région de Bruxelles-Capitale

Depuis 2016, la Région de Bruxelles-Capitale et l'Institut sont liés par un protocole de collaboration. En outre, depuis 2018, l'Institut et l'Inspection régionale de l'Emploi (IRE) sont liés par un protocole spécifique visant à organiser la collaboration dans le cadre de la lutte contre la discrimination dans l'accès à l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Dans le cadre de cette collaboration, l'Institut et UNIA ont donné une formation aux agent-e-s de l'IRE.

En 2022, différents avis ont été émis dans le champ des compétences de la Région, par exemple sur la féminisation du métier de pompier, le règlement de travail de certaines institutions bruxelloises, la protection de la maternité dans la fonction publique locale bruxelloise et le renforcement des tests de discrimination dans le domaine de l'emploi.

L'expertise de l'Institut a également été sollicitée dans différents domaines tels que la lutte contre les discriminations dans le logement, la promotion de la diversité, ou encore la rédaction d'un code bruxellois visant à promouvoir l'égalité des chances ainsi qu'à lutter contre les discriminations.

Enfin, il a formé des agent-e-s des services du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale 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, l'impact des violences au travail et la dimension de genre dans le bien-être au travail.

Commission communautaire française

Le 11 juillet 2013, la COCOF et l'Institut ont conclu un protocole de collaboration. Celui-ci a pour objectif d'exécuter le décret de la COCOF du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement qui prévoit la désignation d'un organisme de promotion de l'égalité de traitement. Depuis le 1^{er} janvier 2018, un second protocole de collaboration est entré en vigueur avec pour objectif l'exécution du décret du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle.

C'est dans ce cadre que l'Institut a remis une recommandation concernant le respect de l'égalité des femmes et des hommes dans les publicités liées à la vente de boissons alcoolisées dans le contexte du mouvement #Balancetonbar et des nombreux témoignages de femmes ayant été victimes de violences sexuelles dans le monde de la nuit bruxellois.

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

Communauté germanophone

Un protocole de collaboration entre l'Institut et la Communauté germanophone a été conclu le 1^{er} août 2016. Il est donc 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 genres. Cette mission légale est rappelée par l'article 2 du protocole de collaboration.

En 2022, le gouvernement germanophone a entrepris de reprendre le travail d'évaluation du décret anti-discrimination de la Communauté germanophone. L'Institut a remis un avis à ce sujet, actualisant son rapport d'évaluation de 2017.

1.5. Recherche et sensibilisation

Enquête sur le sexisme

En 2020, l'Institut a organisé une large enquête sur les expériences et l'opinion des Belges à propos du sexisme dans différents domaines. Par analogie avec le mouvement #MeToo, l'enquête a été baptisée #YouToo?. 4778 personnes ont participé à cette enquête.

L'Institut a présenté les résultats de son étude au grand public par le biais de deux communiqués de presse, en juin et novembre 2022. Il a également réactualisé les chiffres sur la proportion de personnes qui contactent la police après avoir été confrontées à un cas de violence dans l'espace public.

Enquête sur le *revenge porn*

En 2022, l'Institut a publié les résultats d'une enquête réalisée auprès des victimes de diffusion non consentie d'images à caractère sexuel ou de photos de personnes nues à des fins de vengeance.

2. Violences basées sur le genre

Ligne du temps

- FÉVRIER** Lancement du groupe interdépartemental de coordination du Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre 2021-2025.
- MARS** Ouverture du Centre de Prise en charge des Violences Sexuelles de Flandre Occidentale (Roulers).
Décision du gouvernement concernant le déploiement de l'alarme mobile anti-rapprochement.
- AVRIL** Évaluation du code de signalement des mariages forcés à l'usage des officiers de l'état civil.
- MAI** Avis relatif à l'évaluation et à la gestion des risques chez les délinquants sexuels.
- JUIN** Ouverture du Centre de Prise en charge des Violences Sexuelles de Louvain.
Nouvelle étude de prévalence des mutilations génitales féminines en Belgique.
- JUILLET** Lancement de la Plateforme Nationale de la société civile mise en place dans le cadre du Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre 2021-2025.
- SEPTEMBRE** Recommandation relative à la confidentialité de l'adresse des victimes de violences basées sur le genre.
- OCTOBRE** Recommandation relative à l'utilisation de *stalkerwares* dans le cadre de violences entre (ex-)partenaires.
- DÉCEMBRE** Recherche exploratoire *Domestic Homicide Review*.
Recherche relative au rôle des juges de la famille et des notaires dans le cadre des violences entre (ex-)partenaires.

L'Institut et la lutte contre les violences basées sur le genre

Les violences basées sur le genre, c'est-à-dire les violences exercées contre une personne en raison de son genre ou de son sexe, concernent chaque jour de nombreux individus. Ces derniers peuvent être victimes, auteur-e-s, témoins ou acteur-ric-e-s de terrain. Ces violences peuvent se manifester sous diverses formes, mais elles constituent toujours une atteinte à l'intégrité de la victime et une violation de ses droits fondamentaux. Aujourd'hui encore, elles impactent les femmes et les filles de manière disproportionnée. Elles peuvent également concerner les personnes dont l'expression de genre n'est pas conforme à ce qui est communément admis par la société.

Les violences basées sur le genre constituent un défi sociétal majeur profondément ancré dans l'inégalité entre les femmes et les hommes. La lutte contre les violences basées sur le genre occupe une place centrale au sein de l'Institut. En effet, elles sont l'un des principaux obstacles à l'avènement d'une société pleinement égalitaire et nécessitent une lutte continue.

En 2022, l'Institut a œuvré dans ce combat en contribuant à la mise en œuvre d'une politique belge ambitieuse en matière de lutte contre les violences basées sur le genre, conformément au Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre (PAN) 2021-2025 adopté en novembre 2021. L'Institut a ainsi apporté un soutien important à la secrétaire d'État à l'Égalité des genres afin d'assurer le suivi de ce PAN 2021-2025. L'Institut s'est notamment vu confier la coordination de nombreux projets de lutte contre les violences basées sur le genre à l'image du déploiement de l'alarme mobile anti-rapprochement.

À la demande de la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, l'Institut a participé au développement d'un cadre de référence commun sur les violences basées sur le genre

en confiant l'élaboration de nouveaux outils à divers partenaires. D'importants travaux sur des thèmes tels que le contrôle coercitif, les violences économiques commises au sein du couple ou les violences sexuelles en ligne ont également vu le jour en 2022. La politique de recherche scientifique s'est poursuivie à travers le suivi de l'enquête nationale de prévalence des violences basées sur le genre, la publication d'une nouvelle enquête de prévalence des mutilations génitales féminines ou le lancement de travaux de recherche portant sur le *Domestic Homicide Review*.

Une politique de lutte contre les féminicides s'est davantage dessinée en 2022, à travers l'adoption par le Conseil des ministres d'un avant-projet de loi sur la prévention et la lutte contre les féminicides, les homicides fondés sur le genre et les violences qui les précèdent, mais aussi sur la proposition de la secrétaire d'État à l'Égalité des genres. L'Institut s'est impliqué activement dans le cadre de ce dossier en apportant son soutien et son expertise à cette dernière. Cette forme de violences basées sur le genre continuera de mobiliser l'Institut au premier chef en 2023.

Enfin, l'Institut a illustré son expertise en matière de lutte contre les violences basées sur le genre en élaborant des avis et des recommandations sur certaines problématiques et lacunes actuelles. Dans un contexte international marqué par la guerre en Ukraine, il a également joué un rôle moteur dans l'adoption d'une politique spécifique de protection des réfugié-e-s ukrainien-ne-s contre les violences (sexuelles).

Une stratégie belge coordonnée contre les violences basées sur le genre

Les autorités belges se sont engagées à poursuivre une stratégie coordonnée de lutte contre les violences basées

sur le genre en adoptant le 26 novembre 2021 le **PAN 2021-2025 sous l'impulsion de la secrétaire d'État à l'Égalité des genres**. Le PAN 2021-2025 relève de l'État fédéral, des Communautés et des Régions et s'articule autour de sept axes stratégiques qui se déclinent en 201 mesures-clés permettant de répondre spécifiquement aux différents domaines de la lutte contre les violences basées sur le genre, et particulièrement les violences commises à l'égard des femmes.

En février 2022, conformément aux engagements pris lors de l'élaboration du PAN 2021-2025, **un groupe interdépartemental (GID)** s'est installé sous la présidence de la cellule stratégique de la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, avec le soutien de l'Institut. Le GID a pour objectif d'assurer le monitoring du plan et de stimuler la coopération interinstitutionnelle en matière de lutte contre les violences basées sur le genre. Il est ainsi composé des représentant-e-s des cabinets ministériels, services publics, instances ou départements fédéraux, communautaires et régionaux concernés par la mise en œuvre du PAN 2021-2025. L'Institut a participé activement à la mise en place du GID notamment en encadrant la désignation des membres et l'adoption d'un règlement d'ordre intérieur. Il a également proposé une méthodologie de monitoring du PAN pour la période 2021-2025. Cette méthodologie, approuvée par le GID, a abouti à un premier état des lieux de la mise en œuvre du plan en décembre 2022. Selon ce premier état des lieux, près de ¾ des mesures sont en cours ou réalisées.

Afin d'impliquer davantage la société civile dans la mise en œuvre, le monitoring et l'évaluation de la politique en matière de violences basées sur le genre, le PAN 2021-2025 a également prévu la mise en place d'**une plateforme nationale de la société civile**. Consécutivement à un appel à candidatures lancé en mai 2022 sous la supervision de l'Institut, la secrétaire d'État à l'Égalité des genres a désigné seize associations comme membres de cette plateforme sur la proposition d'un jury composé

de représentant-e-s de l'État fédéral, des entités fédérées et de l'Institut. Cette plateforme nationale a pour but d'assurer le suivi indépendant du PAN 2021-2025, de rendre des avis lors de son évaluation intermédiaire et finale, ou encore de remettre des avis au GID sur demande ou de sa propre initiative dans le cadre de la mise en œuvre du plan. Ses membres se sont rassemblés une première fois en juillet 2022, en présence de la secrétaire d'État à l'Égalité des genres et de l'Institut. D'autres réunions ont eu lieu durant le second semestre 2022. La plateforme nationale organisera ses réunions de manière totalement autonome dès 2023.

Élaboration d'un cadre conceptuel de référence sur les violences basées sur le genre

En septembre 2020, le Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO), à savoir l'instance chargée au sein du Conseil de l'Europe de veiller à la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul par les États parties, a exhorté la Belgique à adopter un cadre conceptuel de référence partagé par l'ensemble des pouvoirs publics s'appuyant sur la Convention d'Istanbul. En décembre 2020, cette recommandation a été retenue par le Comité des Parties (COPA) à la Convention d'Istanbul parmi les onze recommandations prioritaires adressées à la Belgique. C'est la raison pour laquelle le PAN 2021-2025 a inscrit l'adoption d'un tel cadre comme premier axe, ceci sous l'impulsion de la secrétaire d'État à l'Égalité des genres.

À la demande de la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, l'Institut a chargé l'Université Saint-Louis d'élaborer **un manuel pour la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul en Belgique**. L'un des objectifs de ce manuel est de favoriser l'appropriation de la Convention d'Istanbul par les acteurs et actrices institutionnel-le-s

et de terrain en renforçant sa visibilité et en facilitant sa connaissance auprès d'eux-elles. Il vise également à constituer un outil de référence pour celles et ceux qui entrent en contact quotidien avec des victimes, des auteur-e-s ou des témoins de violences basées sur le genre.

En outre, à nouveau à la demande de la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, l'Institut a chargé l'UCLL et l'ULiège d'élaborer un **socle de formation sur les violences basées sur le genre** destiné aux professionnel-le-s susceptibles de rentrer en contact avec des victimes ou des auteur-e-s de violences basées sur le genre. L'objectif est de promouvoir une approche et un langage communs parmi les professionnel-le-s en matière de violences basées sur le genre. Les formations permettront aux participant-e-s, entre autres, de détecter les violences basées sur le genre, de prévenir la victimisation secondaire, de connaître les besoins et les droits des victimes, d'orienter les victimes ou les auteur-e-s, et d'utiliser les possibilités de collaboration avec d'autres professionnel-le-s.

L'élaboration de ces deux outils a démarré concomitamment en octobre 2022 et livrera ses résultats dans le courant de l'année 2023.

Collecte de statistiques relatives aux violences basées sur le genre

Conformément au PAN 2021-2025, la secrétaire d'État à l'Égalité des genres a chargé l'Institut de mettre sur pied un **groupe de travail (GT) « statistiques » consacré aux violences basées sur le genre**, composé des représentant-e-s des principales administrations ou instances fédérales, communautaires, régionales en charge de la collecte des statistiques basées sur le genre. Ce GT s'est mis en place en mai 2022 avec pour mission d'établir, dans un premier temps, une actualisation de la disponi-

bilité des statistiques, et dans un deuxième temps, de transmettre l'ensemble de ces types de données recensées. L'amélioration de la collecte des statistiques administratives est également à l'agenda du GT. Dans la mesure où les données administratives recouvrent de très larges domaines, des thématiques prioritaires sont identifiées par le GT telles que la disponibilité de statistiques policières et judiciaires désagrégées selon le sexe de la victime, ou encore l'harmonisation de données relatives à la prise en charge des victimes au sein des structures résidentielles. Elles feront l'objet de travaux spécifiques sous la responsabilité des autorités compétentes tout au long de la mise en œuvre du PAN 2021-2025.

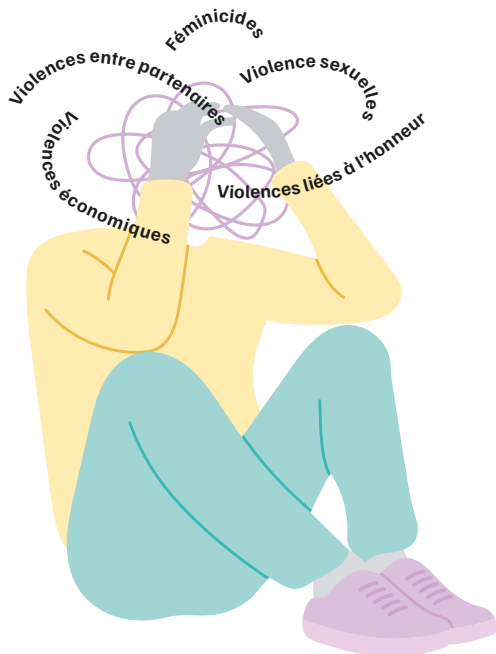
Enquête de prévalence des violences basées sur le genre en Belgique

L'Institut a poursuivi son implication au sein du groupe de travail mis en place en 2020 à l'Institut interfédéral de Statistique (IIS) afin de réaliser **une nouvelle grande enquête nationale de prévalence des violences basées sur le genre en Belgique**. Outre l'Institut, ce groupe de travail se compose de représentant-e-s de Statbel et des autorités statistiques régionales (IWEPS, VSA et IBSA). En 2022, le groupe de travail a continué d'encadrer la réalisation de l'enquête nationale de prévalence des violences basées sur le genre confiée à un bureau d'études en janvier 2021, ainsi que le protocole de cofinancement signé entre l'État fédéral, représenté par l'Institut, et les entités fédérées en juin 2020.

L'année 2022 a essentiellement été consacrée au suivi des enquêtes réalisées sur le terrain. Celles-ci ont pour objectif principal de disposer de données actualisées sur l'ampleur et les conséquences de ces violences, mais également d'aider à élaborer des politiques de prévention et d'assistance en la matière. Les premiers résultats sont prévus pour 2023.

Implication au sein du réseau d'expertise en matière de criminalité contre les personnes du Collège des procureurs généraux

L'Institut est membre du réseau d'expertise en matière de criminalité contre les personnes du Collège des procureurs généraux depuis de nombreuses années. Son rôle principal est d'y apporter son expertise dans le domaine de la lutte contre les violences basées sur le genre et de contribuer ainsi à une politique criminelle cohérente et coordonnée en la matière. En 2022, l'Institut a poursuivi sa participation au sein de ce réseau en s'impliquant activement dans l'élaboration d'une future circulaire de politique criminelle sur l'alarme mobile anti-rapprochement et en y partageant ses recommandations telles que l'avis relatif à l'utilisation de *stalkerwares* dans le cadre de violences entre (ex-)partenaires ou encore l'avis relatif à la confidentialité de l'adresse des victimes de violences basées sur le genre.



En 2022, l'Institut s'est principalement concentré sur 5 grands thèmes de la lutte contre les violences basées sur le genre. Certains de ces thèmes, comme les violences entre partenaires, sont des thèmes pour lesquels l'Institut est engagé depuis longtemps et autour desquels il développe des initiatives et des projets depuis plusieurs années déjà. D'autres, comme les féminicides, sont des thèmes plutôt récents autour desquels l'Institut travaille et qui répondent à des besoins et à des idées émanant de la société civile, de recherches ou de l'évolution de la société.

Thème 1 : Violences entre partenaires

Les violences entre partenaires ou les violences dans le cadre de relations intimes comprennent un ensemble de (menaces de) comportements, d'actes et d'attitudes de la part de l'un-e des partenaires ou ex-partenaires, qui affectent les partenaires ou l'un-e d'eux-elles dans leur son intégrité personnelle ou physique. Il existe différentes formes d'agression ou de menaces : physique, psychologique, sexuelle et économique, par exemple. Les violences elles-mêmes peuvent être actives (par exemple, maltraitements physiques, humiliation, chantage) ou passives (par exemple, violences par omission, par exemple, ne pas donner pas de nourriture). Les violences entre partenaires se caractérisent typiquement par un schéma récurrent dont la gravité s'accroît souvent. En outre, la violence se produit partout dans notre société, indépendamment du sexe, de l'âge, de la formation, de la profession, des convictions, de l'orientation sexuelle ou de l'origine. Les conséquences de la violence entre partenaires (telles que les blessures physiques et psychologiques) sont considérables, non seulement pour le bien-être social et émotionnel de la victime, mais aussi pour les autres membres de la famille (par exemple, les enfants). Ces conséquences peuvent survenir à court terme, mais

peuvent aussi persister pendant longtemps et/ou se manifester après la fin de la relation violente, comme dans le cas, entre autres, de la violence économique ou du « contrôle coercitif¹⁶ » qui se perpétuent même après la séparation.

Cette forme de violences basées sur le genre est la forme la plus courante de violence au sein de la famille ou du foyer¹⁷, et elle entraîne des conséquences très graves et profondes. Une enquête réalisée en 2017 par l'Institut indique que 33,7% des femmes et 14,9% des hommes ont déjà été victimes de violences entre partenaires, dont 10,9% de femmes et 5,2% d'hommes au cours des 12 derniers mois¹⁸. Ces chiffres ne représentent que la partie émergée de l'iceberg, car les victimes ne signalent souvent pas ces violences et il existe donc un important chiffre noir¹⁹.

Pour l'Institut, il est crucial de miser sur la prévention et la protection des victimes de violences entre (ex-)partenaires. À cette fin, il a entre autres travaillé l'année dernière sur les thèmes de l'aliénation parentale et du divorce et sur la confidentialité de l'adresse des victimes de violences basées sur le genre. Il a également mis en lumière le phénomène du *stalkerware* et les risques qui y sont associés.

16 IEFH (2021). Manuel relatif au code de signalement des violences conjugales. Consulté via https://igvmiefh.belgium.be/fr/publications/manuel_relatif_au_code_de_signalement_des_violences_conjugales.

17 Voir également : https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/violence/violence_entre_partenaires.

18 IEFH (2017). Enquête nationale sur l'impact de la violence entre partenaires sur le travail, les travailleurs et les lieux de travail en Belgique. Consulté via https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/enquete_nationale_sur_limpact_de_la_violence_entre_partenaires_sur_le_travail_les.

19 IEFH (2010). Les expériences des femmes et des hommes en matière de violence psychologique, physique et sexuelle. Consulté via https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/ervaringen_van_vrouwen_en_mannen_met_psychologisch_fysiek_en_seksueel_geweld.

Violences entre partenaires, divorces

Dans le cas des violences entre partenaires, les violences ne s'arrêtent pas toujours lorsque la victime souhaite rompre avec l'auteur-e, et elles peuvent se poursuivre même pendant une procédure de divorce. Les recherches montrent que dans 50 à 80% des divorces conflictuels, il y a des antécédents de violences entre partenaires²⁰. Les violences entre partenaires peuvent se poursuivre ou s'intensifier après la fin de la relation, par exemple sous la forme de harcèlement mettant en danger la vie ou du meurtre de l'(ex-)partenaire. En outre, l'annonce du divorce ou le divorce lui-même peut précisément donner lieu à des violences entre ex-partenaires. C'est ce que l'on appelle la *separation instigated violence* ou les violences post-séparation²¹.

Dans le cadre du contrôle relatif à la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul, l'organe de contrôle GREVIO a demandé à la Belgique de prendre des initiatives politiques supplémentaires en matière de divorces et de violences entre partenaires. En 2022, l'Institut a donc demandé à l'Université de Hasselt et à l'Université de Namur de réaliser une **recherche relative au rôle, entre autres, des juges de la famille et des notaires dans le cadre des violences entre (ex-)partenaires lors de divorces**. Cette recherche identifie les possibilités et les moyens (légaux) des juges de la famille et des notaires dans les affaires de divorce où il est question de violences entre ex-partenaires, ainsi que leurs besoins.

20 <https://www.zonmw.nl/nl/onderzoek-resultaten/jeugd/programmas/project-detail/effectief-werken-inde-jeugdsector/samenwerken-voor-ee-effectieve-aanpak-van-met-conflict-beladen-echtscheidingenvechtscheidingen/verslagen/>

21 <https://www.conflictscheiding.eu/partnergeweld-bijconflictscheidingen/#:~:text=Bij%20een%20aanzienlijk%20deel%20van,naar%20partnergeweld%20plaats%20te%20vinden>

Le concept d'aliénation parentale est souvent évoqué dans les cours et tribunaux afin d'influencer la décision des juges sur le droit de garde. L'enjeu de la garde de l'enfant dans les cas de violences entre partenaires est intrinsèquement lié à la violence post-séparation. L'une des formes de violence économique qui peut en découler est le non-paiement de la pension alimentaire.

Sur base des résultats et des recommandations de cette recherche, l'Institut élaborera **en 2023 une note stratégique** destinée aux compétences concernées. Cette note stratégique fera notamment le lien avec les violences économiques entre (ex-)partenaires et le syndrome d'aliénation parentale dans le cadre des divorces.

Confidentialité de l'adresse des victimes de violences basées sur le genre

Depuis plusieurs années déjà, l'Institut reçoit des signalements de citoyen-ne-s inquiet-ète-s qui vivent dans la crainte parce qu'ils-elles sont suivi-e-s chez eux-elles ou au travail par leur (ex-)partenaire. Dans le cadre d'une assignation à comparaître, d'une procédure judiciaire ou d'un régime de tutelle, l'ex-partenaire ou le/la suspect-e a été informé-e de la (nouvelle) adresse de la victime par le biais de documents officiels, tels que le procès-verbal. Ce qui peut susciter des inquiétudes quant à la sécurité de la victime et de ses éventuel-le-s enfants.

En vue de protéger ces victimes, l'Institut a publié en mars 2022 une **recommandation relative à la confidentialité de l'adresse des victimes de violences basées sur le genre**. En collaboration avec les parties prenantes, l'Institut a examiné les documents dans lesquels ces données apparaissent et les procédures qui pourraient permettre d'éviter cela. La recommandation propose plusieurs possibilités (juridiques) permettant de garder secrète l'adresse figurant dans les documents officiels dans le cadre d'une procédure pénale ou civile, telles

que l'utilisation du numéro de registre national, la modification de la législation et de la réglementation pertinentes et la sensibilisation des acteurs concernés. La recommandation met également en évidence plusieurs bonnes pratiques issues des Pays-Bas et de la Suède, entre autres.

La dimension numérique des violences entre partenaires : les *stalkerwares*

Il est presque impossible de se passer des technologies de l'information et de la communication, tant les *smartphones* ou les médias sociaux, par exemple, sont ancrés dans la société et la vie sociale et professionnelle. Ces technologies offrent de nombreuses possibilités, y compris pour les auteur-e-s de violences entre partenaires. Elles peuvent être utilisées comme des outils (supplémentaires) pour manipuler leur victime et exercer un contrôle coercitif sur elle, ou pour renforcer ce contrôle. La violence entre partenaires a donc acquis une nouvelle dimension : une dimension numérique.

L'un de ces nouveaux outils est le *stalkerware*. Il s'agit d'un logiciel installé sur un appareil (*smartphone*, tablette ou ordinateur) d'une personne (par exemple l'(ex-)partenaire) qui permet de surveiller toutes les activités effectuées sur cet appareil. Et cela peut aller très loin. Pensez à la lecture des SMS ou des messages de chat, à la localisation, à l'enregistrement secret des appels téléphoniques ou à l'envoi de messages au nom de la victime sans laisser de traces (*SMS-spoofing*). La victime ne s'aperçoit de rien, car le *stalkerware* est conçu de telle manière à tout faire pour rester caché sur l'appareil. Les victimes de *stalkerware* portent donc inconsciemment leur agresseur sur elles en permanence, pour ainsi dire.

Malgré les possibilités inquiétantes qu'offrent ces *stalkerwares*, le phénomène est peu connu en Belgique. Afin d'apporter une réponse à ce phénomène, l'Institut a publié

une **recommandation relative à l'utilisation de *stalkerwares* dans le cadre de violences entre (ex-)partenaires**. La recommandation explique ce qu'est précisément un *stalkerware*, mentionne quelques bonnes pratiques et formule des recommandations politiques. La sensibilisation et l'information du grand public, des victimes (potentielles) et des professionnel-le-s tels que la police, la justice et l'aide aux victimes occupent une place centrale dans ces recommandations politiques. Il s'agit de faciliter la reconnaissance des signes qui peuvent indiquer une infection par un *stalkerware* et de pouvoir ainsi mieux soutenir les victimes. La recommandation a été transmise aux ministres compétent-e-s du gouvernement fédéral et des entités fédérées de la Justice, de l'Intérieur, de l'Égalité des chances, des Télécommunications et de la Digitalisation, entre autres.

En 2023, l'Institut poursuivra ses travaux sur la dimension numérique de la violence entre partenaires et son intégration dans son fonctionnement.

Dispositif interdisciplinaire et outil

La lutte contre les violences intrafamiliales, notamment les violences entre partenaires, et l'assistance aux victimes requièrent une approche coordonnée entre les professionnel-les impliqué-e-s (par exemple, la police, l'aide aux victimes). Du côté flamand, il existe déjà la « *Keten-aanpak Intrafamiliaal geweld*²² » et trois *Family Justice Centers* à Anvers, à Malines et dans le Limbourg, où les différents partenaires impliqués (police, justice, aide aux victimes et administration) collaborent pour offrir des services coordonnés et multidisciplinaires aux victimes de violences intrafamiliales. Une approche coordonnée et uniforme au niveau national en matière de violences intrafamiliales fait actuellement défaut.

À la demande de la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, l'élaboration d'un outil interdisciplinaire pour les situa-

tions de violence entre partenaires, qui pourra être mis en œuvre à l'échelle nationale, a débuté en 2022, en collaboration avec le Collectif les Violences Familiales et l'Exclusion asbl. Les professionnel-le-s de tout le pays pourront ainsi utiliser l'outil pour analyser les situations à risques en matière de violences entre partenaires sur base de la COL 15/2020. L'outil fera partie d'un système interdisciplinaire visant à protéger les victimes de violences entre partenaires.

Un programme de formation sera également développé afin de garantir une mise en œuvre et une utilisation adéquate de l'outil dans la pratique.

Thème 2 : Féminicides

Le féminicide est une forme de violence basée sur le genre et il a lieu dans le cadre d'un continuum de violences (structurelles) à l'égard des femmes.

Ce terme a été introduit en 1976 par la féministe sud-africaine Diana Russell comme alternative aux termes neutres du point de vue du genre tels que « meurtre » ou « homicide », qui ne sont pas toujours appropriés. Avec ce terme, Diana Russell a voulu rendre visible le contexte dans lequel cette forme extrême de violence se produit : la discrimination, l'oppression, l'inégalité et la violence systématique à l'égard des femmes²³. En d'autres termes, il ne s'agit pas de meurtres isolés. Ils s'inscrivent dans une culture de violence et de discrimination et trouvent leurs racines dans des concepts d'infériorité et de subordination des femmes²⁴.

22 L'approche en chaîne Violences intrafamiliales.

23 <https://vrouwenraad.be/wp-content/uploads/2022/03/Vrouwenraadossier-femicide-2021.pdf> en <https://social.net/opinie/vrouwenraad-femicide-strafwetboek/>

Sur base des définitions, des classifications et des typologies recommandées par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (European Institute for Gender Equality – EIGE), les féminicides peuvent être subdivisés en trois catégories²⁵ :

Féminicide intime

Le terme féminicide intime désigne, entre autres, un féminicide commis intentionnellement après des violences entre partenaires (subies pendant parfois des années). Selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), la plupart des cas de féminicide sont commis par un-e partenaire ou ex-partenaire de la victime. Cette caractéristique distingue le féminicide (intime) d'autres formes d'homicide ou de meurtre qui impliqueraient plus souvent un-e auteur-e autre que le/la (l'ex-)partenaire.

En outre, le féminicide intime désigne également un féminicide intrafamilial (un féminicide commis par un membre de la famille, cohabitant ou non, ou par d'autres membres du ménage vivant sous le même toit, et par des parents par alliance ou adoption) et un féminicide commis par la famille au nom de l'« honneur », de la tradition, de la religion ou pour la dot.

Féminicide non intime

Le féminicide non intime peut désigner : un féminicide commis intentionnellement par un tiers dans un contexte d'exploitation sexuelle, de trafic ou de traite des êtres humains, de violences sexuelles, de relations

de pouvoir inégales, de la vulnérabilité particulière des femmes âgées de plus de soixante-cinq ans, ou dans tout autre contexte lié au genre de la victime.

Féminicide indirect

Dans ces cas, il s'agit d'un féminicide non-intentionnel, par exemple lorsque la victime se suicide suite à des violences entre (ex-)partenaires ou dans le cadre de pratiques préjudiciables pour les femmes telles que les mutilations génitales féminines.

Enfin, un type résiduaire de féminicide non intentionnel inclut tous les autres types d'homicides non intentionnels ou de décès résultant de pratiques qui causent un dommage sur les femmes (par exemple celui résultant d'un avortement forcé, etc.).

Conformément à la *Victims' Rights Directive*, l'EIGE considère également les membres de la famille de la victime décédée comme des victimes d'un féminicide.

Selon les estimations du *United Nations Office on Drug and Crime* (UNODC), 29% de toutes les victimes féminines décédées en Europe auraient été tuées intentionnellement par leur partenaire²⁶. D'après les chiffres que l'EIGE a collectés dans 10 états-membres, 444 femmes ont été tuées par leur partenaire en 2022²⁷.

En Belgique, au moins 24 femmes ont perdu la vie en 2022 suite à des violences létales entre (ex-)partenaires. Ces chiffres ont été rassemblés par le blog *Stop Féminicide* sur base d'articles de journaux²⁸.

24 <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/LatinAmericanProtocolForInvestigationOfFemicide.pdf> en <https://sociaal.net/ opinie/ vrouwenraad-femicide-strafwetboek/>

25 <https://eige.europa.eu/publications/femicide-classification-system>

26 <https://eige.europa.eu/publications/measuring-femicide-belgium>

27 <https://eige.europa.eu/news/femicide-name-it-count-it-end-it>

28 <http://stopfemicide.blogspot.com/p/violences-machistes.html>

Loi Féminicide

En application du PAN 2021-2025, la Belgique a renforcé, en 2022, sa lutte contre les violences létales entre (ex-)partenaires et les féminicides. Ainsi, en octobre, le Conseil des ministres a approuvé un **projet de loi portant sur la prévention et la lutte contre les féminicides, les homicides fondés sur le genre et les violences qui les précèdent**, aussi appelée Loi Féminicide. La loi prévoit (pour la première fois) un cadre conceptuel clair à propos du féminicide et des violences basées sur le genre. Elle prévoit également l'enregistrement du nombre de féminicides dans notre pays. Le fait de disposer d'une bonne vue d'ensemble de la problématique permet de prendre des mesures concrètes, par exemple : améliorer les droits des victimes, mettre en place des formations ciblées pour les professionnel-le-s et accorder de l'attention à l'évaluation des risques.

En **2023**, l'Institut **poursuivra le travail sur la loi**, qui sera soumise au parlement avant d'entrer en vigueur.

Domestic Homicide Review

Une autre mesure du PAN 2021-2025 consiste à étudier la possibilité de mettre en place un mécanisme permettant d'analyser les cas d'homicides fondés sur le genre, avec une attention particulière pour les féminicides. À travers ce mécanisme, il s'agit d'améliorer la connaissance des victimes (leur genre, leur âge, et leur relation avec l'auteur-e) et de faire état des circonstances de ces meurtres (tels que le jour et l'heure, le lieu et le moyen utilisé pour commettre l'acte). En effet, en ayant une vision claire de la situation, il est possible de formuler des recommandations ciblées et structurelles et de prendre des mesures afin d'empêcher de tels meurtres à l'avenir. La mise en place d'un tel mécanisme est également une recommandation explicite du rapport GREVIO.

À la demande du cabinet à l'Égalité des Genres, l'Institut National de Criminalistique et de Criminologie (INCC) a mené en 2022 une **recherche portant sur la mise en place d'une méthodologie d'analyse rétrospective des cas d'homicides de femmes dans un contexte de violences basées sur le genre**. Il s'agit d'analyser un cas sur base d'informations relatives au passé de la victime et à sa relation avec l'auteur-e.

La **création d'un comité interdisciplinaire fédéral** chargé d'analyser ces cas a également été reprise dans la Loi Féminicide. Ce comité sera créé dans le courant de l'année 2023. Au moyen de ses analyses, le comité visera, d'une part, à formuler des recommandations structurelles concernant la prévention des féminicides, des homicides fondés sur le genre et des violences qui les précèdent et, d'autre part, à améliorer les connaissances sur les féminicides et les homicides fondés sur le genre.

Alarme mobile anti-rapprochement

L'alarme mobile anti-rapprochement est une mesure de protection importante pour les victimes de harcèlement dont la vie est en danger dans un contexte de violences intrafamiliales (par exemple, de la part d'un-e ex-partenaire ou dans le cadre de violences liées à l'honneur). Il s'agit d'une mesure importante dans la lutte contre les féminicides.

L'alarme anti-rapprochement est un bouton d'alarme connecté à l'application 112 BE sur le *smartphone* de la victime. Si la victime se sent menacée et appuie sur le bouton, cela déclenche un signalement prioritaire à la centrale d'urgence. Cette dernière envoie alors d'urgence une patrouille de police à l'endroit où se trouve la victime afin de sécuriser les personnes impliquées.

En 2019, sous la coordination de l'Institut, un projet-pilote autour de l'alarme mobile anti-rapprochement a été lancé à Gand. Celui-ci a exploré la manière dont l'alarme mobile

anti-rapprochement pourrait fonctionner au niveau de la police, éventuellement en combinaison avec un système de concertation multidisciplinaire. En outre, un groupe de travail technique a été mis en place afin de suivre de près le fonctionnement technique de l'alarme mobile anti-rapprochement.

Le projet-pilote a pris fin en 2021 et il a été évalué par l'Institut. Suite à cela, l'Institut a formulé un avis et une nouvelle procédure, en lien avec le fonctionnement de la COL 15/2020 et de la COL 4/2006²⁹. Cette nouvelle procédure laisse de côté le rôle du système de concertation multidisciplinaire dans la phase d'attribution d'une alarme mobile anti-rapprochement afin d'accélérer la procédure, puisqu'il s'agit en effet de situations de harcèlement où la vie de la victime est en danger. La police joue un rôle important dans la procédure de connexion d'une alarme mobile anti-rapprochement et elle est en contact étroit avec la victime. La décision finale revient au parquet. Dans le cadre des modalités de la COL 4/2006, le parquet peut associer le service d'accueil des victimes pour accompagner la/les personne(s) munie(s) d'une alarme mobile anti-rapprochement.

En mars 2022, le déploiement de l'alarme mobile anti-rapprochement est entré dans une nouvelle phase. L'alarme mobile anti-rapprochement a été déployée dans les provinces de Flandre Orientale et de Flandre Occidentale. À cette fin, une circulaire de ressort a été élaborée au niveau de la Cour d'appel, sur base de la proposition de nouvelle procédure de l'Institut. Cette circulaire a créé le cadre légal en vue du déploiement de l'alarme anti-rapprochement dans les deux provinces et veille ainsi à l'attribution uniforme de l'alarme et à l'application des procédures par la police et le parquet.

L'Institut a été **mandaté** par la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, le ministre de la Justice et la ministre de l'Intérieur en tant que **coordinateur de projet** en vue du déploie-

ment national (par étapes) de l'alarme mobile anti-rapprochement. Dans le cadre de ce mandat, l'Institut **évaluera le déploiement en Flandre Orientale et Occidentale** et remettra aux ministres concerné-e-s un **avis stratégique assorti de recommandations en vue du déploiement national de l'alarme anti-rapprochement**.

Outre le déploiement, la **journée d'étude consacrée à l'alarme mobile anti-rapprochement**, que l'Institut a organisée avec des partenaires locaux de la police et du parquet en Flandre Orientale et en Flandre Occidentale, a été un autre temps fort dans ce dossier. Cette journée d'étude s'adressait aux fonctionnaires et aux magistrat-e-s de référence en matière de violences intrafamiliales et aux chef-fe-s de corps de Flandre Orientale et Occidentale. D'autres arrondissements judiciaires étaient également présents à Roulers et en ligne. La journée d'étude s'est attardée sur le phénomène du harcèlement et sur le fonctionnement de l'alarme mobile anti-rapprochement dans la lutte contre les violences létales entre ex-partenaires. Deux victimes ont livré un témoignage fort sur les subtilités et la gravité du harcèlement et sur l'importance de l'alarme mobile anti-rapprochement dans la lutte contre les violences létales.

En 2023, les efforts se poursuivront pour déployer l'alarme mobile anti-rapprochement dans l'arrondissement judiciaire du Limbourg et les zones de police de Bruxelles-Capitale Ixelles et de Bruxelles-Nord. Viendront ensuite Anvers et Liège, entre autres. Pour ce faire, l'Institut travaillera en étroite collaboration avec les acteurs et les cabinets locaux.

Thème 3 : Violences sexuelles

Par violences sexuelles, on entend tout acte sexuel pratiqué contre la volonté d'une personne. Une distinction est souvent faite entre les violences sexuelles avec contact (*hands-on*) et les violences sexuelles sans contact

²⁹ <https://www.om-mp.be/fr/savoir-plus/circulaires>

(hands-off). Les violences sexuelles *hands-on* impliquent un contact physique entre l'auteur-e et la victime. Cette catégorie englobe donc les attouchements sexuels non désirés ou le viol, entre autres. Les violences sexuelles *hands-off* n'impliquent pas de contact physique et peuvent donc aller de pressions exercées pour prendre des photos de nus jusqu'à la diffusion indésirable de ses propres images de nus ou de celles de quelqu'un d'autre.

L'étude belge à grande échelle UN-MENAMAIS (2021) a révélé que 64% des personnes âgées de 16 à 69 ans habitant en Belgique ont déjà subi des violences sexuelles au cours de leur vie. 81% des femmes et 48% des hommes interrogé-e-s ont déjà subi des violences sexuelles. Toutefois, seulement 5% des femmes et 2% des hommes signalent les faits à la police³⁰.

Avec l'évolution technologique, les violences sexuelles sans contact physique entre l'auteur-e ou les auteur-e-s et la/les victime(s) se produisent de plus en plus souvent en ligne ou au moyen de la technologie. La diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel (« *revenge porn* ») en est un exemple. En 2022, l'Institut a mené une recherche dont il ressort qu'1% de la population belge a déjà été victime de diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel. La tendance à signaler les faits est également faible pour cette forme de violences sexuelles. Seule une victime sur six porte plainte à la police.

En 2022, l'Institut s'est principalement concentré sur le soutien aux victimes de violences sexuelles en poursuivant le déploiement des Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles et en réclamant une attention particulière pour les groupes vulnérables tels que les réfugié-e-s. En outre, l'Institut a collaboré avec la Police Intégrée afin de garantir un soutien policier adéquat aux victimes de diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel.

30 UN-MENAMAIS (2021)

Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles (CPVS)

Le développement des CPVS s'est poursuivi en 2022. Les CPVS offrent gratuitement à toutes les victimes de violences sexuelles en phase aiguë une assistance médicale, médico-légale, psychologique et policière en un seul et même endroit centralisé. L'Institut est responsable de la mise en place structurelle et de la validation des CPVS en tant que coordinateur national du projet.

Les CPVS en quelques chiffres

- **La Belgique compte désormais 8 CPVS suite à l'ouverture en 2022 de 2** nouveaux CPVS à Roulers et à Louvain. Les CPVS ont accueilli 8.230 victimes depuis leur ouverture en 2017, dont 3.287 en 2022. 131 victimes se sont présentées en moyenne chaque mois au sein des CPVS.
- Depuis leur ouverture, un peu plus de 5.926 victimes se sont présentées dans un CPVS dans les 7 jours après les faits de violences sexuelles. Cela est particulièrement important étant donné qu'au-delà de ce délai, il reste peu de chances de trouver des traces des violences sexuelles lors d'un examen médico-légal.
- Les CPVS ont accueilli 90,6% de victimes femmes et 9,4% de victimes hommes.
- **67% des victimes femmes reçues dans un CPVS et 57,8% des victimes hommes** ont été victimes de (tentative de) viol, 13,8% des victimes femmes et 15,3% des victimes hommes de violences sexuelles sans pénétration.
- L'âge moyen des victimes est de 24 ans. 31,9% victimes sont mineures.
- 64% des victimes déposent ou ont déposé plainte lors de leur première admission au CPVS.
- 37,4% des victimes connaissaient l'auteur-e des violences sexuelles.
- Plus de 80 membres du personnel hospitalier ont participé à la formation de base sur les CPVS organisée par l'Institut (dont environ 60 infirmier-ère-s légistes et 15 psychologues).

- 359 policier-ère-s ont été formé-e-s comme « inspecteur-ricerice des mœurs » au terme d'une formation agréée relative à la prise en charge des victimes de violences sexuelles au sein des CPVS.
- Environ 85 personnes ont suivi la formation continue relative à la gestion de la diversité culturelle.

Formations

Formations de base du personnel hospitalier

La formation de l'ensemble du personnel aux violences sexuelles est un des éléments centraux des CPVS, qu'il s'agisse des infirmier-ère-s légistes, des psychologues, des fonctionnaires de police ou des magistrat-e-s.

L'Institut organise régulièrement des formations de base à l'attention du personnel hospitalier travaillant au sein des structures CPVS. Ces formations comprennent une partie générale sur les violences sexuelles et une partie spécifique pour les infirmier-ère-s et les psychologues médico-légaux. La formation de base dure un mois. En 2022, les formations de base ont eu lieu en janvier-mars, juin-septembre et novembre-décembre (côté francophone), ainsi qu'en janvier-février et mai (côté néerlandophone).

Validation du dossier d'agrément « inspecteur-ricerice des mœurs »

Les policier-ère-s qui interviennent au sein des CPVS doivent également suivre une formation organisée par les Écoles de police provinciales sur base d'un dossier d'agrément.

Sur base du feedback des fonctionnaires de police qui ont suivi la formation continue « inspecteur-ricerice des mœurs CPVS », le programme de cette formation a fait l'objet d'une révision. Cette révision a débouché sur un nouveau dossier d'agrément pour une formation fonctionnelle. Avant qu'un-e candidat-e inspecteur-ricerice des mœurs puisse participer à cette formation, il-elle doit passer par une présélection. Cette présélection a également été intégrée

dans un dossier d'agrément afin de garantir un recrutement et une sélection uniformes pour chaque inspecteur-ricerice des mœurs. Les deux dossiers d'agrément ont été approuvés par le Comité de négociation pour les services de police (CNSP) le 28 septembre 2022.

Formations continues

Afin d'assurer le bien-être des équipes ainsi que la qualité de la prise en charge des victimes, l'Institut a organisé une formation continue en 2022 à destination du personnel hospitalier, portant sur la gestion de la diversité culturelle au regard de la prise en charge CPVS. Cette session abordait différentes thématiques telles que le parcours migratoire, les mutilations génitales féminines, le travail dans le respect des cultures et des croyances religieuses ainsi que la médiation/l'interprétation interculturelle auprès des victimes de violences sexuelles.

La supervision technique par des expert-e-s dans la prise en charge médico-légale des victimes de violences sexuelles constitue un autre type de formation continue. Des sessions à destination des infirmier-ère-s légistes ont été organisées en 2022 par l'Institut en collaboration avec des médecins légistes, dans le but de revoir les cas complexes de prise en charge et d'effectuer des exercices pratiques.

Vidéos formatives

En vue d'améliorer les conditions d'entrée en fonction du nouveau personnel et d'assurer la qualité des examens médico-légaux, l'Institut a créé une vidéo formative pour illustrer et expliquer le déroulement d'un examen médico-légal au personnel, en collaboration avec le CPVS de Bruxelles et des médecins légistes. Cette vidéo sera accessible pour tout-e nouveau-elle infirmier-ère légiste CPVS, comme support pédagogique.

En outre, l'Institut a réalisé une vidéo explicative sur le nouveau plan d'action pour les victimes mineures prises en charge par les CPVS. Une juriste du Conseil national de l'Ordre des médecins a également participé pour pré-

sender les droits des mineur-e-s. Cette vidéo permet de former le personnel des CPVS au nouveau plan d'action. Elle a également été présentée lors d'un colloque organisé par les *Vertrouwenscentra Kindermishandeling* (VK).

Processus de validation juridique

En 2022, l'Institut a poursuivi le processus de validation juridique du modèle CPVS et l'ancrage juridique des CPVS. Dans ce cadre, des réunions du comité d'accompagnement et des concertations bilatérales ont été organisées avec des représentant-e-s des différents partenaires des CPVS (tels que la Commission Permanente de la Police Locale, la police fédérale, le Collège des procureurs généraux, le SPF Justice, le Conseil fédéral des établissements hospitaliers, le SPF Santé publique et l'Ordre des médecins).

Ces travaux ont contribué au développement d'un cadre législatif pour les CPVS, qui fera l'objet de discussions au niveau politique en 2023.

Projet-pilote Commission d'aide juridique

Dès novembre 2022, un projet-pilote a été lancé au sein du CPVS de Flandre orientale avec la Commission d'aide juridique (CAJ) de Gand. Les victimes qui se présentent au CPVS et qui sont confrontées à des questions juridiques ou qui hésitent à déposer une plainte peuvent être renvoyées vers le service de permanence (physique et téléphonique) de la CAJ spécialement mis en place à cet effet. Elles peuvent y obtenir des conseils et une assistance de première ligne auprès d'avocat-e-s qui ont suivi une formation spécifique en matière de violences sexuelles.

Opération Consentement

Chaque année, les chiffres des CPVS montrent que les jeunes courent un risque accru d'être victimes de violences sexuelles, notamment dans la tranche d'âge des 18-26

ans. En 2022, un projet a été lancé pour ce groupe-cible afin de le sensibiliser aux violences sexuelles et de l'informer à propos des CPVS sur les campus de l'enseignement supérieur, dans le milieu festif et lors de festivals. Le projet fédéral intitulé « Opération Consentement » a été lancé en octobre 2022, en collaboration avec deux organisations : Plan International et Plan Sacha. En étroite collaboration avec l'Institut, ces deux organisations sillonnent la Belgique pour sensibiliser et informer tant les jeunes eux-mêmes que les organisateur-ric-e-s de soirées et de festivals à propos des violences sexuelles et des CPVS.

Communication

Le guide destiné aux personnes de soutien qui accompagnent les victimes de violences sexuelles a été entièrement retravaillé et publié en 4 langues (néerlandais, français, allemand et anglais). Il informe encore mieux les personnes qui entourent une victime à propos des conséquences des violences sexuelles, du rôle qu'elles peuvent jouer pour soutenir les victimes et des endroits où s'adresser pour obtenir un type d'aide spécifique.

Suite à la crise des réfugié-e-s, qui est une conséquence de l'invasion russe de l'Ukraine, la vidéo d'animation et la page internet contenant les explications relatives aux CPVS ont été traduites en anglais. L'Institut espère ainsi informer davantage de victimes de violences sexuelles de langue étrangère au sujet des CPVS, afin qu'elles puissent elles aussi bénéficier de la prise en charge nécessaire. Le dépliant qui explique la prise en charge que peut apporter un CPVS à une victime a également été traduit en ukrainien et en russe.

Financement

En 2022, des conventions ont à nouveau été conclues avec les hôpitaux et les services de police au sein desquels un CPVS est organisé, afin d'assurer le fonctionnement de ces CPVS. Pour les structures CPVS au niveau

hospitalier, l'Institut et le SPF Santé publique fournissent une intervention financière pour les frais de personnel, les frais liés aux soins, les frais de fonctionnement et la supervision. Par l'intermédiaire de l'Institut, les services de police ont été indemnisés en fonction du nombre d'inspecteur-riche-s des mœurs formé-e-s ainsi que pour la mise à disposition d'un ou de plusieurs duos d'inspecteur-riche-s des mœurs formé-e-s, pour chaque intervention policière de ce duo auprès d'un CPVS et pour les frais de coordination et de supervision encourus.

Protection des réfugié-e-s ukrainien-ne-s contre les violences sexuelles

Sur le plan international, l'année 2022 a été marquée par la guerre en Ukraine. Depuis le début de la guerre, la Belgique a déjà accueilli de nombreux-ses réfugié-e-s ukrainien-ne-s, qui ont trouvé refuge soit au sein de leur propre famille, soit dans des familles d'accueil ou encore dans des structures d'accueil. Cependant, les réfugié-e-s constituent un groupe extrêmement vulnérable en matière de violences sexuelles, et ce également en dehors du contexte de la traite des êtres humains. D'après l'étude belge UN-MENAMAIS (2021)³¹, 84% des demandeur-se-s de protection internationale ont déjà subi des violences sexuelles, et ce non seulement dans le pays d'origine ou durant leur fuite mais aussi dans le pays d'accueil. L'étude a aussi montré que les victimes cherchent très rarement une aide professionnelle, et qu'aucune d'entre elles n'a signalé les violences aux autorités.

Le 8 mars 2022, l'Institut a publié, avec d'autres organisations de défense des droits humains, un article d'opi-

31 BRAIN-be. (2021). UN-MENAMAIS : Compréhension des mécanismes, nature, magnitude et impact de la violence sexuelle en Belgique

32 Voir aussi : [Article d'opinion « La vulnérabilité des femmes ukrainiennes » Institut pour l'égalité des femmes et des hommes \(belgium.be\)](#)

nion³² afin d'attirer l'attention sur la vulnérabilité spécifique des réfugié-e-s ukrainien-ne-s, dont la majorité sont des femmes seules avec enfants. En outre, l'Institut a attiré l'attention sur le risque d'abus (sexuels), et ce également en dehors du contexte de la traite des êtres humains, et sur la responsabilité des autorités quant au fait de leur offrir une protection à cet égard.

Les autorités fédérales, régionales et locales, ainsi que les organisations d'aide et les particuliers ont pris de nombreuses initiatives pour aider les réfugié-e-s vulnérables. Pour compléter ces initiatives de soutien et d'assistance existantes, l'Institut a collaboré avec plusieurs organisations de migrant-e-s dans le but de mettre sur pied des **projets** spécifiques visant à apporter **un soutien psychosocial et socioculturel** à ce groupe-cible vulnérable. Ces projets soulignent l'importance de développer des initiatives spécifiques, facilement accessibles et qui tiennent compte de la culture, pour permettre aux victimes (potentielles) de violences (sexuelles) de parler d'une éventuelle problématique de violence en toute sécurité, et ainsi pouvoir les orienter vers les instances qui pourront leur porter assistance. L'Institut a expliqué la méthode de travail spécifique et sa nécessité dans un avis qui est disponible sur son site web.

De plus, en collaboration avec des organisations de migrant-e-s et des réfugié-e-s ukrainien-ne-s, l'Institut a également développé **une boîte à outils dans le but d'offrir aux professionnel-le-s un guide pratique pour aider et orienter les réfugié-e-s ukrainien-ne-s (potentiellement) victimes de violences sexuelles**.

Diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel (« revenge porn »)

En 2020, l'Institut s'est vu attribuer une nouvelle compétence. Les victimes dont les photos ou les vidéos à caractère sexuel ont été diffusées sans leur consentement

peuvent s'adresser à l'Institut pour bénéficier d'un soutien et obtenir des informations à propos de leurs droits, de leurs obligations et de leurs possibilités d'actions. Dans certains cas, l'Institut peut aussi entreprendre des démarches judiciaires avec la victime.

Comme c'est également le cas pour les autres thèmes autour desquels l'Institut travaille, il est important que les professionnel-le-s auquel-le-s les victimes s'adressent puissent les soutenir de la meilleure façon possible. Pour ce faire, l'Institut a développé des directives, en collaboration avec la Police Intégrée. Ces **directives destinées à la Police Intégrée** expliquent non seulement comment soutenir au mieux les victimes, mais aussi comment mener les enquêtes portant sur ces faits.

Mais la diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel n'est que l'une des nombreuses formes que peuvent prendre les violences sexuelles numériques. En **2023**, l'Institut **étendra donc ses activités à d'autres formes de violences sexuelles numériques**.

Thème 4 : Violences économiques

La violence économique est un concept relativement nouveau. Il s'agit d'une problématique à part entière qui reste parfois méconnue des décideurs politiques, des parties prenantes et des victimes qui ne s'identifient pas comme telles. Toutefois, dans l'outil d'évaluation des risques en matière de violence entre (ex)-partenaires généralisé par la circulaire du Collège des procureurs généraux COL 15/2020, la situation économique fragilisée d'une personne est considérée comme un facteur de risque là où l'indépendance économique apparaît comme un facteur de protection contre les violences basées sur le genre.

Pour cette raison, l'Institut a décidé d'élaborer **une note sur la violence économique en Belgique**. Cette note a

permis de définir plus précisément ce concept et de clarifier le contexte dans lequel il évolue.

Violences économiques entre partenaires

La violence économique peut être décrite comme le fait de priver la victime de toute possibilité d'autonomie financière, tout en accentuant son isolement. Prendre le contrôle des biens communs ou individuels ou en limiter l'accès constitue un abus économique, tout comme le fait de limiter le potentiel de gain actuel ou futur de la victime dans le cadre d'une stratégie de pouvoir. L'auteur-e prive la victime de ses propres ressources, droits et choix, l'isolant financièrement et créant une dépendance forcée. La violence économique rassemble donc un ensemble d'actions visant à contrôler l'autonomie financière des femmes comme le chantage aux finances, le harcèlement sur le contrôle des achats, la confiscation des salaires ou des biens, l'interdiction de travailler, etc.

Des conséquences économiques importantes découlent de cette problématique. Les conséquences économiques des violences basées sur le genre sont souvent sujettes à une compensation économique pour réparer le préjudice causé.

En 2023, l'Institut poursuivra son travail sur les violences économiques entre partenaires et les connaissances acquises dans le cadre de la rédaction de la note à ce propos.

Thème 5 : Violences liées à l'honneur

En Belgique, les violences liées à l'honneur (telles que les mutilations génitales féminines et les mariages forcés)

sont considérées comme étant une violation des droits humains et des libertés fondamentales. Cette forme de violence se fonde sur des traditions issues d'une vision patriarcale de la famille. Elle est principalement commise à l'égard des femmes, mais la violence liée à l'honneur peut également concerner les hommes. Le manque de connaissances et de compréhension à propos de cette problématique constitue un obstacle majeur à sa reconnaissance et à sa prise en charge.

Circulaire de politique criminelle relative aux violences liées à l'honneur, mutilations génitales féminines et mariages et cohabitations légales forcés (COL 6/2017)

La circulaire commune du ministre de la Justice et du Collège des procureurs généraux relative à la politique de recherche et de poursuites en matière de violences liées à l'honneur, mutilations génitales féminines et mariages et cohabitations légales forcés (COL 6/2017) est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2017. Elle vise à sensibiliser les magistrat-e-s et les policier-ère-s aux réalités de ces phénomènes, à leur donner des outils pour appréhender au mieux ces formes de violence et pour mener les enquêtes de manière appropriée. Elle vise aussi à définir la politique des poursuites pour les parquets et à améliorer l'encodage et la récolte des données statistiques au niveau policier et judiciaire.

La COL 6/2017 prévoit qu'une réunion des magistrat-e-s de référence des parquets et des parquets généraux ait lieu en présence de l'Institut afin d'évaluer les conditions d'application de ladite circulaire. Des représentant-e-s d'organisations actives en matière de violences liées à l'honneur et dont la présence paraîtrait utile à l'évaluation de la circulaire peuvent également être convié-e-s. C'est pourquoi, l'Institut a souhaité bénéficier d'un état des lieux de l'application de la COL 6/2017 sous le regard

des organisations actives en matière de prévention et de lutte contre les mariages forcés, les violences liées à l'honneur et les mutilations génitales féminines. Le but de cet état des lieux est d'analyser les principales forces et faiblesses de cette circulaire sur le terrain et de déterminer si elle jouit d'une connaissance suffisante au niveau local.

L'Institut a ainsi chargé l'asbl La Voix des femmes, en collaboration avec l'asbl GAMS, d'évaluer la COL 6/2017 en relation avec les besoins exprimés par les organisations actives en la matière et, à travers elles, par les victimes concernées, mais également d'envisager comment établir davantage de synergies entre la COL 6/2017 et les professionnel-le-s issus des secteurs psychosocial, scolaire, médical, etc. Cette évaluation vise également à observer comment renforcer le réseautage local entre la police et le monde judiciaire autour de la COL 6/2017. Cette mission a donné lieu à une présentation des principales recommandations le 20 décembre 2022. Ces travaux seront finalisés début 2023.

Mariages forcés

Un an après la diffusion du code de signalement des mariages forcés auprès des officier-ère-s de l'état civil, l'Institut a réalisé un premier bilan de son utilisation. Celui-ci a mis en lumière le rôle de sentinelle des officier-ère-s de l'état civil dans la détection et la prévention des mariages forcés. En effet, 30,5% des officier-ère-s de l'état civil sont confronté-e-s à des situations de mariages forcés chaque année. Cette évaluation s'est également accompagnée de recommandations visant à améliorer la politique de lutte contre les mariages forcés au niveau local.

De plus, le **code de signalement** a fait l'objet d'une **présentation** lors des congrès annuels de la **Fédération Européenne des Officiers de l'État Civil** en mai et de **Burgerzaken Vlaanderen** en octobre. Ces présentations

ont été accueillies avec un intérêt particulièrement marqué et elles ont permis de soulever quelques points problématiques stratégiques pertinents, tels que l'influence de la digitalisation de l'état civil sur la détection des mariages forcés par les officier-ère-s de l'état civil.

Mutilations génitales féminines

En tant que violences basées sur le genre, les mutilations génitales féminines (MGF) constituent une violation flagrante et inacceptable des droits de la femme et de l'enfant. Elles affectent gravement l'intégrité physique, psychologique et sexuelle des femmes et des jeunes filles et leurs conséquences immédiates et à long terme sont considérables.

Trois études de l'estimation de la prévalence des MGF en Belgique ont été menées en Belgique en 2010, 2014 et 2018. En instaurant ces études de prévalence tous les quatre ans, la Belgique répond à la recommandation de mieux connaître la problématique des MGF afin de mieux de prévoir les actions adaptées aux besoins liés à cette problématique.

Pour le compte de la secrétaire d'État à l'Égalité des genres et du ministre fédéral de la Santé publique, l'Institut et le SPF Santé publique ont chargé Fabienne Richard, directrice du GAMS et Docteure en sciences de la santé publique, et Dominique Dubourg, démographe, d'élaborer et de réaliser **une quatrième étude sur la prévalence des filles et des femmes ayant subi une mutilation génitale féminine ou à risque de l'être vivant en Belgique**. Cette étude vise à estimer la prévalence des filles et femmes excisées selon une méthode indirecte tenant compte des dernières recommandations en la matière au niveau européen et des dernières enquêtes démographiques et de santé disponibles (*Demographic and Health Surveys – DHS*). L'estimation de la prévalence des filles à risque développée par l'Institut européen pour

l'égalité entre les hommes et les femmes a également été prise en compte.

Les résultats de cette étude ont été présentés lors d'une conférence de presse organisée en présence de la secrétaire d'État. L'étude indique que plus de 23 000 femmes excisées vivent en Belgique et plus de 12 000 filles mineures nées de mamans excisées sont à risque de subir une MGF si aucun travail de prévention n'est fait.

À la demande de la secrétaire d'État à l'Égalité des genres et conformément au PAN 2021-2025, l'Institut a également chargé le GAMS d'organiser **une campagne d'information et de sensibilisation afin de renforcer la visibilité des deux centres de prise en charge multidisciplinaire des victimes de MGF**. Ceux-ci sont situés en milieu hospitalier à l'UZ Gent³³ et au CHU Saint-Pierre de Bruxelles³⁴. Ils conseillent, prescrivent et coordonnent les soins médicaux appropriés et offrent aux victimes de MGF un soutien médical, paramédical, psychologique et social, faisant de ces centres un modèle unique en Europe.

Néanmoins, il arrive que les communautés concernées et les professionnel-le-s susceptibles de rentrer en contact avec les femmes et jeunes filles ayant subi ou à risque de subir une MGF méconnaissent l'existence de ces centres. En outre, les victimes peuvent encore ressentir des peurs légitimes les empêchant de franchir leurs portes. C'est pourquoi **l'élaboration de nouveaux outils de sensibilisation et de communication** a démarré dès septembre 2022 avec pour objectif de **lancer officiellement cette campagne d'information et de sensibilisation à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les MGF du 6 février 2023**.

³³ <https://www.uzgent.be/vrouwenklinik>

³⁴ <https://www.stpierre-bru.be/service/gynecologie-obstetrique/320-rue-haute/cemavie-mutilations-genitales-feminines/>

3. Emploi

Ligne du temps

- JUIN** Publication de l'étude sur la mise en œuvre de la Loi Quotas.
- SEPTEMBRE** Actualisation des statistiques relatives à l'écart salarial.
Lancement de l'appel à projets « *Bread & Roses* ».
- NOVEMBRE** Ajout du critère des responsabilités familiales à la liste des critères protégés par la Loi Genre.

Chiffres-clés

- **33** personnes ont signalé une discrimination potentielle dans des offres d'emploi ou des annonces, et **35** ont signalé une discrimination dans le cadre de la procédure de sélection ;
- **83** signalements ont porté sur le bien-être au travail ;
- Le salaire annuel des femmes était inférieur de **21,6%** à celui des hommes. Après correction pour la durée de travail, l'écart salarial tombe à **8,5%**.

3.1. Etude sur la mise en œuvre de la Loi Quotas dans les entreprises cotées en bourse et les entreprises publiques

L'Institut a réalisé une quatrième étude sur la mise en œuvre de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas dans les entreprises cotées en bourse et les entreprises publiques autonomes. Il en ressort que la présence des femmes au sein des conseils d'administration de l'ensemble des entreprises privées et publiques a quadruplé entre 2008 et 2020, passant de 8,3% en 2008 à 34,1%. Mieux encore, en 2020, 98,2% des entreprises étaient conformes à la Loi Quotas. L'étude a également analysé la composition des comités de direction. En ce qui les concerne, le constat est tout autre. La représentation des femmes stagne à un niveau très bas : 14,5% en 2017 contre 14,8% en 2020. Les comités de direction n'étant pas soumis à la loi, ils n'ont aucune obligation de résultat en termes de diversité de genre. On ne comptait que 4,5% de femmes CEO en 2020.

3.2. Projet « *Gender & Work* »

À la demande de la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, l'Institut est chargé de la mise en œuvre du projet « *Gender & Work* ». Ce projet s'inscrit dans le cadre du

[Plan national pour la reprise et la résilience](#) (PRR) et est financé par le plan de relance [NextGenerationEU](#) de l'Union européenne. Il a pour objectif de promouvoir l'égalité des genres sur le marché du travail et de contrecarrer les effets négatifs de la crise du Covid-19 à cet égard.

Appel à projets « *Bread & Roses* »

L'appel à projets «*Bread & Roses* » a été lancé dans le cadre du projet « *Gender & Work* ». L'objectif de celui-ci est l'inclusion et le maintien durable, des femmes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail belge, en tant que salariées ou indépendantes. Cet objectif sera poursuivi notamment par :

- l'orientation ou la réorientation des femmes vers un emploi durable ;
- la réduction des obstacles à l'emploi ;
- le développement d'une activité permettant l'accès du public-cible à un travail rémunéré durable ou de pérenniser leur activité professionnelle ;
- une action sur les conditions de travail pour garantir un travail de qualité.

L'appel à projet a été lancé le 28 septembre 2022. Les projets sélectionnés doivent être réalisés entre le 20 mars 2023 et le 2 août 2024 et disposent d'un financement entre 30 000 € et 100 000 € (maximum 100 000 € par organisation).

3.3. Rapport sur l'écart salarial

En collaboration avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Statbel et l'ONSS, l'Institut a publié en 2022 une mise à jour des chiffres de l'écart salarial basée sur les données 2020 de l'ONSS. L'écart salarial s'élève à 8,5% après correction pour la durée de travail, et à 21,6% sans correction. Ces chiffres représentent une légère baisse par rapport à l'année précédente. Cette baisse serait principalement due à la crise du COVID et au fait que de nombreuses femmes touchant des salaires peu élevés n'ont pas pu travailler durant cette période.

3.4. Enquête relative au congé de naissance

L'Institut a réalisé en 2022 une étude sur le congé de naissance, afin d'examiner si les personnes dont la partenaire a accouché peuvent prendre facilement leur congé de naissance et si elles sont confrontées à des problèmes spécifiques. Un comité d'accompagnement constitué de représentant-e-s des partenaires sociaux, des organisations de la société civile et du monde académique avait préalablement été constitué en 2021 afin de discuter des modalités de cette enquête. Une demande d'échantillonnage auprès du Registre national a été introduite : 6.000 enfants nés entre le 1^{er} mai et le 31 octobre 2021 ont été retenus pour l'étude. Les résultats sont attendus en 2023.

4. Gender mainstreaming

Ligne du temps

- MARS** Premier rapport semestriel au Conseil des ministres relatif à la mise en œuvre du Plan fédéral Gender mainstreaming.
Avis concernant deux propositions de loi relatives à la création d'un droit à la déconnexion.
- JUIN** Avis relatif à la réforme du statut des artistes.
Note relative au dossier « analyse d'impact de la réglementation » (AIR) adressée au cabinet de la secrétaire d'État à l'Égalité des Genres.
- SEPTEMBRE** Évaluation de la mise en œuvre du gender budgeting.
Participation à la conférence « Toutes à vélo! Les femmes à vélo en Belgique » organisée par le SPF Mobilité.
Second rapport semestriel au Conseil des ministres relatif à la mise en œuvre du Plan fédéral Gender mainstreaming.
- OCTOBRE** Formations relatives à l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics.
- NOVEMBRE** Réunion du groupe interdépartemental de coordination (GIC).

Chiffres

- **2** rapports semestriels de suivi au Conseil des ministres relatifs à la mise en œuvre du Plan fédéral Gender mainstreaming.
- Plus de **200** remarques et commentaires formulés à la suite de chaque rapport semestriel de suivi au Conseil des ministres.
- **8** cabinets ministériels et **105** personnes formées au gender mainstreaming.
- **2** formations relatives à l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics et **96** personnes formées.

Résumé

En 2022, l'Institut a encadré le monitoring du Plan fédéral Gender mainstreaming 2020-2024. Afin de soutenir sa mise en œuvre, l'Institut a organisé des formations destinées à sensibiliser les membres des cabinets ministériels à l'intégration de la dimension de genre au sein des politiques publiques. Il a également organisé des formations relatives à l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics.

En 2022, l'Institut a par ailleurs rédigé des avis relatifs à la création d'un droit à la déconnexion et à la réforme du statut des artistes. Il a évalué la mise en œuvre du gender budgeting au niveau fédéral.

4.1. Coordination et soutien

Rapports semestriels au Conseil des ministres relatifs à la mise en œuvre du Plan fédéral Gender mainstreaming

Deux rapports semestriels relatifs au suivi de la mise en œuvre du Plan fédéral Gender mainstreaming couvrant respectivement le second semestre 2021 et le premier semestre 2022 ont été établis. Ceux-ci reposent sur les informations récoltées via les fiches de rapportage auprès de l'ensemble des cellules stratégiques des membres du gouvernement. Ils tiennent un rôle important en ce qui concerne, d'une part, la récolte de l'information concernant la mise en œuvre du plan fédéral et, d'autre part, la stimulation des parties prenantes par rapport aux engagements pris dans le cadre du plan fédéral. Les deux rapports semestriels ont été présentés au Conseil des ministres du 11 mars 2022 et du 15 septembre 2022.

À la suite de la publication du premier rapport semestriel au Conseil des ministres, l'Institut a analysé le contenu de l'ensemble des fiches de rapportage qui lui ont été transmises. Accompagnées de plus de deux cents commentaires, les fiches ont été renvoyées vers les cellules stratégiques et les administrations. Ces commentaires portent tant sur la forme des réponses reçues que sur le fond des actions menées dans le cadre de la mise en œuvre des engagements du plan. Cette démarche a pour objectif d'améliorer la qualité des fiches de rapportage, mais surtout d'apporter un soutien à la mise en œuvre des engagements du plan. Cet exercice a été renouvelé dans le cadre du second rapport de suivi semestriel au Conseil des ministres.

Notons que dans le cadre de la mise en œuvre du Plan fédéral Gender mainstreaming, la cellule gender mainstreaming entretient des contacts bilatéraux continus avec les cellules stratégiques et les administrations.

Réunions du groupe interdépartemental de coordination (GIC)

Après la publication des deux premiers rapports semestriels au Conseil des ministres, une réunion du GIC a eu lieu le 10 novembre 2022 afin de présenter le processus d'établissement du rapport intermédiaire du gouvernement au Parlement. Le rapport de mi-législature au Parlement aborde, d'une part, les actions du gouvernement au cours de l'année et demie écoulée pour intégrer la dimension de genre dans les politiques mentionnées dans le Plan fédéral Gender mainstreaming, et d'autre part, les actions des administrations depuis le début de la législature pour soutenir et encadrer la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre au niveau fédéral.

Cette réunion a également été l'occasion de présenter l'évaluation de l'application du gender budgeting au budget 2021 réalisée par l'Institut, de faire le point sur l'offre de formation et de présenter les deux nouvelles personnes qui ont récemment rejoint la cellule gender mainstreaming de l'Institut.

L'analyse d'impact de la réglementation (AIR) et le « test gender »

Pour rappel, l'AIR établi par la loi du 15 décembre 2013 est une analyse d'impact préalable des projets de réglementation soumis au Conseil des ministres. Elle vise à ce que les auteurs de réglementations évaluent l'impact de leurs projets sur cinq domaines, y compris l'égalité des femmes et des hommes. Ce dernier volet est la concrétisation du rapport d'évaluation de l'impact des projets de réglementation sur la situation respective des femmes et des hommes (*test gender*) prévu par la loi du 12 janvier 2007.

En 2022, sous l'impulsion du secrétaire d'État en charge de la Simplification administrative, des réunions poli-

tiques ont lieu au sujet de l'AIR, mais également au sujet de l'établissement d'un agenda réglementaire et du développement d'une culture d'évaluation d'impact des politiques au niveau fédéral. Dans cette perspective, l'Institut a rédigé une note détaillée au cabinet de la secrétaire d'État à l'Égalité des Genres. Il a également participé à plusieurs réunions du Comité d'analyse d'impact afin de travailler à l'amélioration du formulaire AIR et de son manuel. L'objectif de ces réunions est de relancer l'AIR en tant qu'instrument d'évaluation préalable de l'impact des projets de réglementation, mais aussi de l'inscrire dans un environnement fédéral plus favorable à l'évaluation d'impact des politiques au sens large.

Évaluation de la mise en œuvre du gender budgeting

Depuis 2011, l'Institut réalise tous les deux ans une évaluation de la mise en œuvre du gender budgeting. Plus particulièrement, il évalue l'application de la Circulaire du 29 avril 2010 relative au gender budgeting par les différents SPF et SPP ainsi que par le ministère de la Défense. Cette analyse vise à savoir si la méthode prévue par la circulaire (catégorisation des allocations de base, ajout de « notes de genre » et de « commentaires de genre » si nécessaire) a été correctement appliquée. Finalisée au mois de septembre 2022, cette évaluation du budget 2021 a été communiquée aux membres du GIC en novembre 2022. Ceux-ci ont ainsi été à nouveau sensibilisés à la méthode utilisée et aux bonnes pratiques existantes.

[L'évaluation du budget 2021](#) est disponible sur le site de l'Institut.

4.2. Avis et recommandations

Avis concernant deux propositions de loi relatives à la création d'un droit à la déconnexion

La Commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions de la Chambre des représentants de Belgique a demandé l'avis de l'Institut sur deux propositions de loi visant à créer un véritable droit à la déconnexion.

Cet avis a permis de mettre en avant la dimension de genre du télétravail en Belgique, mais aussi le fait que la conciliation vie privée-vie professionnelle est encore largement une affaire de femmes et que les femmes sont plus touchées que les hommes par les problèmes de santé mentale, de *burn-out* et de dépression.

Avis relatif à la réforme du statut des artistes

Le ministre du Travail, le ministre des Affaires sociales et le ministre des Indépendants ont demandé l'avis de l'Institut sur le projet de réforme du statut des artistes. Ce dernier a pour but d'offrir une meilleure prise en compte de la spécificité du travail dans le domaine artistique et un meilleur accès des artistes à la protection sociale.

Cet avis a notamment porté sur la composition et le fonctionnement de la commission du travail des arts, les tâches de la commission et le projet d'arrêté royal relatif au droit aux allocations de chômage des travailleur-se-s occupé-e-s dans le secteur des arts. Certaines remarques et recommandations formulées par l'Institut ont été reprises dans le projet de réforme adoptée par le gouvernement.

Avis relatif à des résolutions sur l'endométriose

La Commission Santé et Égalité des Chances de la Chambre des représentants de Belgique a demandé l'avis de l'Institut sur cinq résolutions portant sur l'amélioration de la situation des femmes souffrant d'endométriose.

Cet avis a souligné l'inégalité de genre dans le domaine de la santé. Bien qu'une personne sur dix ayant un utérus soit atteinte par cette maladie, l'endométriose reste très méconnue, tant par le grand public que par les médecins. Ce manque d'attention s'explique, entre autres, par le tabou qui règne encore sur les maladies liées au corps féminin et à la menstruation.

Les personnes atteintes par cette maladie doivent en moyenne attendre sept ans avant de pouvoir bénéficier d'un diagnostic. À ce jour, une guérison est impossible. Les traitements doivent être adaptés aux patient-e-s, tout comme en matière d'oncologie.

L'Institut, qui soutient toute initiative visant à améliorer la situation, a recommandé l'établissement, à l'instar de la France, d'un Plan d'Action National de lutte contre l'endométriose.

4.3. Réseaux et collaborations

Participation au réseau de fonctionnaires fédéraux pauvreté

L'Institut a participé aux travaux du réseau de fonctionnaires fédéraux actifs dans le domaine de la pauvreté visant à établir un quatrième Plan fédéral de lutte contre la pauvreté. Sous l'impulsion de la ministre en charge de la Lutte contre la pauvreté et en collaboration avec le

SPP Intégration sociale, il a intégré la dimension de genre dans le processus d'établissement du plan, ainsi que dans ses instruments de monitoring.

Participation au Conseil consultatif Genre et Développement (CCGD)

L'Institut a participé aux travaux du Conseil consultatif Genre et Développement (CCGD) et notamment donné du feedback sur une proposition de note conceptuelle « genre » du CCGD.

Participation à la Commission Inter-départementale pour le Développement Durable (CIDD)

Dans le cadre de l'Agenda 2023 et des Objectifs de Développement Durable (SDGs, *Sustainable Development Goals*), l'Institut, en tant que membre observateur de la CIDD, a, en 2022, rédigé un résumé des réalisations au niveau fédéral depuis 2017 sur le plan du *SDG 5 : Achieve gender equality and empower all women and girls* (Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles). Ces contributions des administrations membres de la CIDD feront l'objet d'une synthèse dans un court *Voluntary National Review* (VNR, examen national volontaire) pour la Belgique.

De plus, en tant que membre du groupe de travail « UE2024 : Durabilité », l'Institut a contribué à l'intégration de la dimension de genre dans un projet de charte pour l'organisation d'événements durables. Cette charte pourrait prévoir des critères minimums requis pour chaque phase de l'organisation des événements formels, informels et autres de la présidence belge du Conseil de l'Union européenne en 2024. L'Institut a insisté pour avoir davantage de références au genre (en tant qu'élément de durabilité) dans le texte.



Participation de l'Institut à la conférence « Toutes à vélo ! Les femmes à vélo en Belgique » organisée par le SPF Mobilité

Le mercredi 21 septembre 2022, dans le cadre de la Semaine de la mobilité et du Plan d'action fédéral pour

la promotion du vélo (BE CYCLIST), le SPF Mobilité et Transports a organisé une conférence sur les femmes et le vélo en Belgique. L'Institut a contribué à l'organisation de cette conférence et y est intervenu en mettant l'accent sur les différences entre hommes et femmes en matière de mobilité et d'utilisation du vélo. Il a également souligné la nécessité de combiner des actions spéci-

fiques et le gender mainstreaming afin de renforcer l'utilisation du vélo et l'accès à la mobilité par les femmes.

4.4. Sensibilisation et diffusion des connaissances

Formation des cellules stratégiques des membres du gouvernement

En début de législature, les membres du gouvernement se sont engagés à organiser au sein de leurs cellules stratégiques une formation gender mainstreaming. À cet égard, l'Institut a proposé de financer et d'organiser des formations au sein des cellules stratégiques des membres du gouvernement, ceci en collaboration avec la société Nesma Consulting. Les cellules stratégiques ont été incitées à y inviter les membres de leurs administrations concernés par les engagements pris dans le cadre du Plan fédéral Gender mainstreaming. Ces formations ont présenté, d'une part, le concept de gender mainstreaming et les notions qui le sous-tendent, et d'autre part, la dimension de genre spécifique au domaine de compétence de la cellule stratégique concernée.

Entamées au second semestre 2021, ces formations se sont poursuivies en 2022 au sein des huit cellules stratégiques suivantes :

- Cellule stratégique du vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail ;
- Cellule stratégique du vice-premier ministre et ministre de la Mobilité ;
- Cellule stratégique de la vice-première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste ;

- Cellule stratégique de la ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, chargée des Personnes handicapées, de la Lutte contre la pauvreté et de Beliris ;
- Cellule stratégique de la ministre de la Défense ;
- Cellule stratégique de la ministre du Climat, de l'Environnement, du Développement durable et du *Green Deal* ;
- Cellule stratégique de la secrétaire d'État au Budget et à la Protection des consommateurs ;
- Cellule stratégique du secrétaire d'État pour la Relance et les Investissements stratégiques, chargé de la Politique scientifique.

Au total, 105 personnes ont pris part à ces formations en 2022.

Formations relatives à l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics

La Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 prévoit l'intégration de la dimension de genre dans les procédures de passation des marchés publics. Afin de soutenir les administrations dans la mise en œuvre de cette obligation, l'Institut a organisé une formation à ce sujet. Le programme a débuté par une introduction relative à l'intégration de la dimension de genre, les démarches qui peuvent être entreprises pour prendre en compte la dimension de genre à chaque étape de la procédure de passation des marchés publics étaient ensuite abordées.

Cette formation en ligne a été donnée en néerlandais le 11 octobre 2022 à un groupe de 40 personnes et en français le 20 octobre 2022 à un groupe de 56 personnes.

5. International

Ligne du temps

- MARS** 66^e session de la Commission de la condition de la femme.
- MARS** Lancement par la Commission européenne d'une proposition de directive relative à la lutte contre les violences à l'égard des femmes et la violence domestique.
- OCTOBRE** Dialogue constructif de la Belgique auprès du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.
- DÉCEMBRE** Lancement par la Commission d'une proposition de directive relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement.

Résumé

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.

En 2022, l'Institut a suivi la coordination de la défense du 8^e rapport de la Belgique relatif à l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. L'Institut

s'est également attelé au suivi des travaux des présidences de l'UE et des négociations à propos de la directive relative à la lutte contre les violences à l'égard des femmes et la violence domestique. L'Institut a également entamé la préparation de la future présidence belge de l'UE en 2024.

Finalement, il a participé activement aux travaux du Groupe de travail sur l'égalité des genres, ceci en tant que membre du réseau européen des organismes de promotion de l'égalité (Equinet).

5.1. Sur le plan des Nations Unies

Convention sur toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Le 14 octobre 2022, lors de la 83^e session du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (*Committee on the Elimination of Discrimination against Women – CEDAW*), la Belgique a défendu son huitième rapport périodique relatif à l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Il s'agit du seul instrument contraignant en matière d'égalité des femmes et des hommes au niveau international. La Belgique a ratifié la Convention en 1985 et rend compte périodiquement de sa mise en œuvre au niveau national devant le CEDAW.

L'Institut a coordonné la préparation et la participation de la délégation belge qui a défendu le rapport à Genève. Il a également préparé la consultation de la société civile en collaboration avec le SPF Affaires étrangères. Le CEDAW s'est félicité des progrès dans le cadre juridique. Il a cependant émis une série de recommandations à l'égard de la Belgique. Celles-ci portent sur les mécanismes institutionnels, l'accès à la justice, les pratiques préjudiciables, la violence à l'égard des femmes, la traite, les stéréotypes, la participation à la vie publique, la santé, l'emploi, etc.

Commission de la condition de la femme

La Commission de la condition de la femme (*Commission on the Status of Women – CSW*) est une commission fonctionnelle du Conseil économique et social des Nations unies (UN).

La 66^e session de la CSW s'est tenue du 14 au 25 mars 2022, avec pour thème prioritaire « la réalisation de l'égalité des genres et l'autonomisation de toutes les femmes et filles dans le cadre des politiques et programmes relatifs au changement climatique, à l'environnement et à la réduction des risques de catastrophes ». Des conclusions ont été adoptées en concertation à ce sujet.

En 2022, l'Institut a :

- coordonné la position belge ;
- apporté une contribution pour les négociations sur la position européenne et sur les conclusions concertées ;
- rédigé des projets d'interventions de la Belgique (déclaration, interventions lors de panels, etc.) ;
- participé à la consultation avec la société civile ;
- contribué à la préparation d'un événement parallèle organisé par la secrétaire d'État sur le rôle des femmes dans la gestion des politiques climatiques.

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

En octobre 2000, le Conseil de sécurité des Nations unies a adopté la résolution 1325. Celle-ci 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 (PAN) pour mettre en œuvre cette résolution et celles qui lui succéderont.

En 2022, l'Institut a participé aux réunions et travaux du quatrième Plan d'Action National « Femmes, Paix, Sécurité » (2022-2026). Il a fourni des *inputs* pour le rapportage annuel et a, à la demande de la secrétaire d'État, commandité une analyse de la représentation des femmes aux postes impliqués dans l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité » afin de disposer de bonnes pratiques

dans ce domaine. Il a également financé et soutenu la publication de la brochure « Inoubliables héroïnes des Première et Seconde Guerres mondiales » du Conseil des femmes néerlandophone (*Vrouwenraad*).

5.2. Au niveau de l'Union européenne

Politique d'égalité entre femmes et hommes de l'Union européenne et ses présidences

L'Institut a suivi les travaux des présidences française et tchèque, notamment dans le cadre du Groupe de haut niveau en matière de gender mainstreaming (*High-level group on gender mainstreaming*). La présidence française a mis l'accent sur l'aboutissement de la directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées ainsi que sur les violences psychologiques à l'égard des femmes. La République tchèque a, quant à elle, choisi de se concentrer sur l'égalité de genre dans les économies perturbées et leur impact sur la jeune génération.

Par ailleurs, il a poursuivi les négociations entamées en 2021 sur la directive relative à la transparence salariale, ceci en étroite collaboration avec la cellule stratégique de la secrétaire d'État et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Il a également suivi les négociations relatives aux projets de directives adoptées par la Commission en 2022 ainsi qu'à la lutte contre les violences à l'égard des femmes, la violence domestique et les normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement. Ces négociations se sont opérées en collaboration avec la cellule stratégique de la secrétaire d'État et le SPF Justice.

Enfin, il a entamé pour la secrétaire d'État les travaux de préparation de la présidence belge du Conseil de l'Union européenne prévue en 2024. Il a ainsi assuré le suivi des demandes de la Task Force UE2024 mise sur pied au sein du SPF Affaires étrangères en préparant les aspects budgétaires, logistiques et programmatiques.

Mutual learning Program

À la demande de la secrétaire d'État, l'Institut est intervenu, lors du *Mutual learning Program* de la Commission européenne co-organisé par la France et la Belgique. Il y a présenté les bonnes pratiques en matière d'accès à la contraception afin de garantir la santé et les droits sexuels et reproductifs pour toutes et tous.

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

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes 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 forum d'experts dont l'Institut est membre a démarré un nouveau mandat en 2022 par une réunion de lancement afin de conseiller la direction de l'EIGE et de mettre en lien les niveaux européen et national. L'Institut a également participé à la réunion annuelle portant, entre autres, sur l'Indice d'égalité des genres 2022, la violence à l'égard des femmes, les questions de *care*.

En intervenant dans l'un des ateliers sur la dimension de genre des marchés publics, il a notamment participé au Réseau thématique gender mainstreaming et au premier Forum égalité de genre organisé par l'EIGE. Ce forum a permis de proposer une plateforme de partage

en matière d'égalité de genre en réunissant des acteurs et actrices-clés dans ce domaine.

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 2022, l'Institut a participé aux réunions du groupe de travail sur l'égalité des genres. De plus, il a pris part à la publication du rapport « *Domestic and Care Workers in Europe : An Intersectional Issue* » d'Equinet et a répondu à un questionnaire d'Equinet sur les bonnes pratiques des organismes de promotion de l'égalité en matière d'intégration de l'égalité, notamment dans les plans d'égalité. Ces bonnes pratiques sont présentées dans la publication « *Equality Planning : Purpose, Potential and Experience Case Studies From the Work of Equality Bodies* ».

Les 29 et 30 novembre 2022, Equinet a également organisé un séminaire sur la transparence salariale au cours duquel l'Institut a animé une table ronde. L'Institut a notamment participé à l'élaboration d'un rapport sur le rôle des organismes de promotion de l'égalité en matière de transparence et d'égalité des salaires. Ce rapport sera publié en 2023. En décembre 2022, l'Institut a finalement participé à l'accueil d'une délégation suisse avec Equinet.

Autres suivis

L'Institut a contribué aux travaux des consultants en charge des évaluations préalables en préparation du projet de directive visant à renforcer le rôle des organismes de promotion de l'égalité.

5.3. Au niveau du Conseil de l'Europe

Commission pour l'égalité des genres

L'Institut a participé aux réunions de la Commission pour l'égalité des genres (*Gender Equality Commission – GEC*) en avril et novembre 2022. Ces réunions ont porté, entre autres, sur l'adoption de la recommandation pour la protection des droits des femmes et des filles migrantes, réfugiées et demandeuses d'asile, sur la lutte contre les violences à l'égard des femmes et la violence domestique, sur l'impact de l'intelligence artificielle sur l'égalité des genres, sur l'égalité d'accès des femmes à la justice et sur l'étude sur les places des hommes et des garçons dans les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes.

Il a également coordonné les réponses belges apportées à la première évaluation de la mise en œuvre de la recommandation du Conseil de l'Europe de 2019. Cette dernière aborde la prévention et la lutte contre le sexisme, mais aussi les contributions aux études sur l'impact de l'intelligence artificielle sur l'égalité, y compris l'égalité de genre, et la discrimination et sur l'impact de la COVID-19 sur l'accès des femmes à la justice. Il a par ailleurs coordonné pour la Belgique le Rapport 2022 et l'examen intermédiaire concernant la mise en œuvre de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil de l'Europe.

Convention d'Istanbul

En juin et décembre 2022, l'Institut a poursuivi sa participation active aux réunions du Comité des Parties à la Convention d'Istanbul (*Committee of the Parties – COPA*) à Strasbourg. Durant celles-ci, il a participé aux débats relatifs à la prévention des risques de violences et sur la

garantie de conditions d'accueil sensibles au genre pour les femmes et les enfants réfugiés ayant fui l'Ukraine, ainsi qu'à la supervision de la mise en œuvre des recommandations émises par le COPA à destination de plusieurs États membres.

Le 15 novembre 2022, Il a représenté la Belgique lors de la réunion des organes nationaux de coordination établis dans le cadre de la Convention d'Istanbul à Helsinki. Cet événement a été organisé par le gouvernement finlandais en coopération avec le Secrétariat du mécanisme de suivi de la Convention d'Istanbul. Il a été l'occasion pour l'Institut d'échanger avec ses pairs et de discuter des bonnes pratiques et des défis actuels. Il a également permis d'aborder l'analyse horizontale à mi-parcours des rapports d'évaluation de référence du Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (*Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence – GREVIO*).

5.4. Autres suivis

En réponse à une demande de la Commission Droits de l'Homme de l'Assemblée nationale de la République démocratique du Congo (RDC), le SPF Affaires étrangères a invité l'Institut à prendre part à une mission d'expert-e-s dans l'objectif de travailler sur l'élaboration d'une législation visant à lutter contre les violences intra-familiales et la violence basée sur le genre en RDC. L'Institut a ainsi pu apporter son expérience et son expertise en la matière. Il a également reçu une délégation ministérielle malaisienne (ministère des Femmes, de la Famille et du Développement communautaire).

L'Institut a répondu à l'enquête de l'Organisation de Coopération et de Développement économiques (OCDE) sur le renforcement de la gouvernance et des approches centrées sur les survivants/victimes pour mettre fin à la violence fondée sur le genre et a assuré le suivi de l'enquête à propos du gender mainstreaming et de la gouvernance.

Il a aussi participé à l'enquête de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) sur les mécanismes institutionnels en matière d'égalité de genre et contribué à la préparation de la *Warsaw Human Dimension Conference – Human Dimension Implementation Meeting* (HDIM).

Organisation

4

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. Il se compose de quatorze membres avec voix délibérative et de trois membres avec voix consultative. Ils-Elles sont nommé-e-s 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 occupe le poste de directrice adjointe.

Personnel

En 2022, l'Institut a employé une moyenne de 61 personnes. Ceci correspond à 59,5 équivalents temps plein.

Les changements intervenus dans le courant de l'année au sein du personnel sont de plusieurs types. Six personnes ont quitté l'Institut en 2022 et 18 l'ont rejoint.

Environ 84% des membres du personnel sont des femmes. À l'instar des autres administrations publiques fédérales, l'Institut a recours aux services du Selor pour ses procédures de sélection. Bien que l'Institut attache une grande importance à la diversité lors des appels à candidatures, les femmes semblent marquer un intérêt plus prononcé pour ses offres d'emploi. De ce fait, elles sont statistiquement plus nombreuses à réussir les épreuves de sélection 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 2022, 76% du personnel est de niveau A. 20% du personnel est de niveau B, et les niveaux C et D représentent chacun 2%. 33% du personnel est statutaire.

L'Institut veille également à promouvoir l'intégration des personnes présentant un handicap parmi son personnel, en consultant notamment les listes de recrutement spécifiques du Selor, lorsque cela s'avère possible, et en apportant les aménagements nécessaires aux postes de travail des collaborateur-ric-e-s concerné-e-s.

L'Institut accorde beaucoup d'importance à ce que l'ensemble de son personnel puisse suivre des formations afin de garantir le niveau d'expertise de ses collaborateur-ric-e-s. Dans ce contexte, il propose aux nouveaux membres du personnel des formations adaptées à leurs fonctions et besoins. C'est ainsi qu'en 2022, 43 agent-e-s ont suivi des formations, dont 35 agent-e-s de niveau A, 7 de niveau B et 1 de niveau C. La grande majorité de ces formations ont été dispensées en ligne. Au total, 143 formations ont été suivies, ce qui représente 116 jours de formation. Parmi elles, 32 ont été organisées par l'Institut de formation de l'administration fédérale (IFA) et les autres par diverses organisations.

Enfin, en 2022, une demande de stage a été acceptée. Les demandes de stage sont examinées au cas par cas, en fonction de la disponibilité d'un membre du personnel qui prend la responsabilité d'encadrer le/la stagiaire. Il est primordial en effet que les stages se déroulent dans de bonnes conditions d'encadrement et de privilégier une solution gagnant-gagnant pour toutes les parties.

Dialogue social

Outre le respect des règles législatives qui régissent les relations entre une institution publique et les représentants des 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 d'échange privilégié 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 en la matière.

Budget

L'Institut reçoit chaque année une dotation fédérale et un subside de la Loterie Nationale. Les montants pour 2022 se sont élevés à :

- Une dotation de 18 960 000 € ;
- Un subside de 150 000 € de la Loterie Nationale.

L'Institut dispose de revenus propres (24 717 €), mentionnés séparément dans le budget. En 2022, il a également perçu 258 172 € de la Commission européenne

pour le projet « *Gender and work* ». Ce projet s'inscrit dans le cadre du Plan National pour la Reprise et la Résilience et s'étale sur plusieurs années. Le gouvernement fédéral a également débloqué 1 679 € supplémentaires afin de couvrir le coût de la TVA de ce projet.

Par ailleurs, l'Institut reçoit chaque année des moyens spécifiques dans le cadre de protocoles conclus avec la Wallonie et la Fédération Wallonie-Bruxelles (Communauté française) 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. Dans le cadre de l'ensemble des protocoles, l'Institut a perçu 290 171 € au total en 2022, dont 71 933 € de la Région wallonne, 33 500 € de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 109 000 € de la Région de Bruxelles-Capitale et 8 100 € de la Communauté germanophone.

Les protocoles de collaboration qui ont été conclus en 2014 avec la Commission communautaire française (COCOF) et Actiris ont été prolongés en 2022 pour un montant s'élevant respectivement à 42 637 € et 25 000 €.

À la demande de la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, l'Institut est chargé du suivi administratif des projets relatifs aux Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles. Il assure principalement le monitoring de l'extension et de la pérennisation du projet.

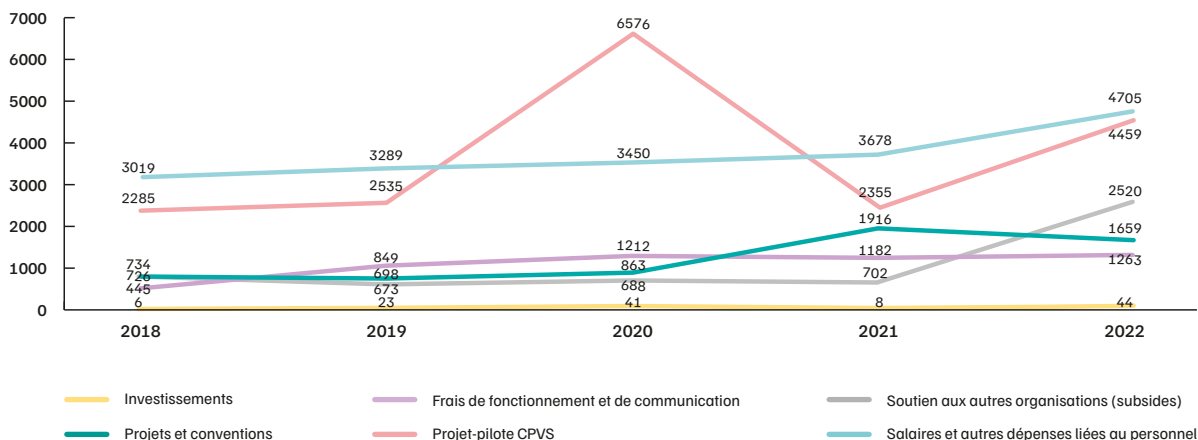
TABLEAU 5

Comptes annuels (en milliers d'euros)

Année budgétaire	2018	2019	2020	2021	2022	%
Salaires et autres dépenses liées au personnel	3019	3289	3450	3678	4705	32
Frais de fonctionnement et de communication	445	948	1212	1182	1263	9
Soutien aux autres organisations (subsidés)	726	673	688	702	2520	17
Projet-pilote CPVS	2285	2535	6576	2355	4459	30
Projets et conventions	734	698	863	1916	1659	11
Investissements	6	23	41	8	44	0
Total	7 215	8 166	12 830	9 841	14 650	100

GRAPHIQUE 13

Évolution du budget de 2018 à 2022 (en milliers d'euros)



Conclusion

L'année 2022 a à nouveau été une année chargée pour toutes les équipes de l'Institut, afin de mener à bien les différentes missions. Pas à pas, les nombreux avis, recommandations, études et projets contribuent à davantage d'égalité de genre. Au cours de l'année écoulée, les expert-e-s de l'Institut ont rédigé pas moins de 35 recommandations et avis.

L'année dernière, en exécution du PAN 2021-2025, la Belgique a renforcé la lutte contre les violences mortelles entre (ex-)partenaires et les féminicides. En octobre 2022, le Conseil des ministres a approuvé un projet de loi portant sur la prévention et la lutte contre les féminicides, les homicides basés sur le genre et les violences qui les précèdent, également connu sous le nom de « Loi Féminicide ». En 2023, les efforts se poursuivront en vue de l'adoption de cette loi.

Le travail de déploiement de l'alarme mobile anti-rapprochement dans l'arrondissement judiciaire du Limbourg et dans les zones de police de Bruxelles-Capitale – Ixelles et de Bruxelles-Nord se poursuivra également en 2023. Cela permettra à un nombre plus important encore de personnes victimes de menaces et de harcèlement d'être mieux protégées, de reprendre davantage le contrôle et de se sentir plus en sécurité.

L'Institut a soufflé ses 20 bougies en 2022 et il a clairement développé son expertise et son professionnalisme au cours de ces deux décennies. Il faut cependant continuer à viser plus large afin d'aider davantage de personnes dans leurs demandes d'information ou d'assistance juridique, mais aussi de mener des recherches et de conseiller les acteurs politiques. L'Institut, qui compte actuellement 61 collaborateur-ice-s, a connu une expansion significative en 2022 et continuera de croître en 2023.



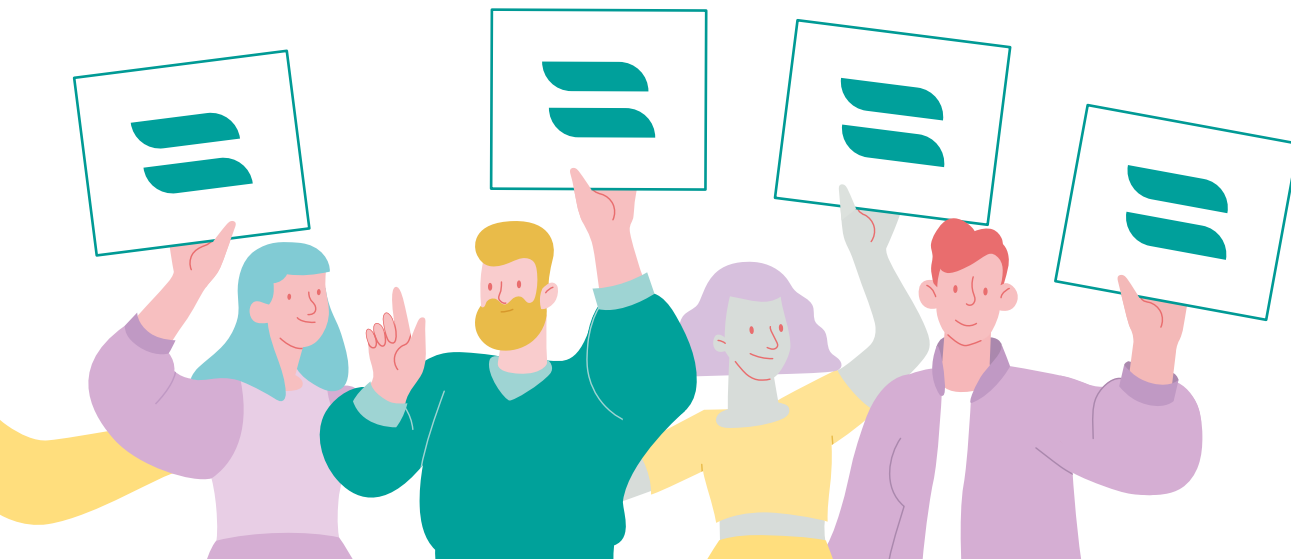
Les compétences et les missions de l'Institut se multiplient, ce qui l'a obligé (et l'oblige encore) à se développer considérablement. Il était dès lors nécessaire de mettre sur pied une nouvelle structure, avec de nouveaux départements et de nouvelles responsabilités, et un engagement total en faveur d'une communication fluide entre ces différents départements. L'implémentation de ce nouvel organigramme, en vue d'améliorer encore la collaboration interne et de poursuivre le développement et la digitalisation des procédures, forme une base solide pour relever les futurs défis.

Qu'apportera la nouvelle année en matière d'égalité de genre ? L'extension du congé de naissance à 20 jours à partir du 1^{er} janvier 2023 ! Cette modification, qui était depuis longtemps déjà une recommandation de l'Institut, devient maintenant une réalité. Il s'agit d'une étape importante vers une plus grande égalité de genre dans

la sphère privée. Les signalements que l'Institut a reçus en 2022 montrent que le fait d'avoir un enfant mène encore à de la discrimination pour de nombreuses personnes. En 2023, l'Institut publiera les résultats d'une étude consacrée au congé de naissance.

Toujours en 2023, l'Institut lancera une campagne de sensibilisation nationale afin de mieux faire connaître les Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles, en se concentrant spécifiquement sur les jeunes. De plus, nous sommes curieux de voir les tendances que révélera la recherche sur l'égalité de genre dans les professions du secteur des soins de santé. Enfin, en 2023, nous débuterons aussi avec enthousiasme les préparatifs en vue la présidence de l'UE en 2024.

L'année 2023 promet donc d'être à nouveau une année intéressante et importante.



Partenaires et réseaux

A

Actiris
Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne
Amazone
Arc-en-Ciel Wallonie
Autorité flamande
AVG-CARHIF

B

Belspo
Bruxelles Économie Emploi
Bruxelles Logement
Bruxelles Pouvoirs Locaux
Bureau fédéral du Plan
Bureau flamand du Médiateur
BuZa

C

Cap Gemini
Çavaria
Centre International de Santé Reproductive (ICRH – International Centre for Reproductive Health)
Centres régionaux d'intégration (Discri)
CGSLB
CHU Liège
CHU Saint-Pierre de Bruxelles
CIRé
Collège des médiateurs fédéraux
Collège des procureurs généraux
Comaid
Comité P
Comité permanent R
Commission communautaire française (COCOF)
Commission de protection de la vie privée
Commission des droits de l'enfant

Commission Interdépartementale pour le Développement Durable
Commission nationale pour les droits de l'enfant
Commission Permanente de la Police Locale
Communauté germanophone
Conseil consultatif Genre et Développement (CCGD)
Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes
Conseil des femmes francophones de Belgique
Conseil National du Travail (CNT)
Conseil supérieur de la justice
Conseil supérieur de l'audiovisuel
Conseil wallon et Conseil bruxellois pour l'égalité (F/H)
Contrôle des lois sociales
Contrôle du bien-être au travail
CoPrev
CRIPEL
CSC

D

Délégué général aux droits de l'enfant
Deloitte
Direction générale de la législation et des libertés et droits fondamentaux

E

EAP école administration publique FWB
ECRI European Commission against Racism and Intolerance – Council of Europe
ella asbl
Equinet
EU Informal Task force on Women, Peace & Security
European Institute for Gender Equality (EIGE)

F

Family Justice Center

Fédération des associations socioculturelles pour
les personnes issues de l'immigration

Fédération Wallonie-Bruxelles

FGTB

Fondation Roi Baudouin

Forem

Furia

G

GAMS

Gender Equality Ombudsperson Croatia CESI – Center
for Education, Counseling and Research Croatia

Genres Pluriels

Gezinsbond

GREVIO

Groupe de recherche TOR (VUB)

Groupe de travail Communication inclusive

Groupe Interdépartemental de Coordination
(Gender mainstreaming)

H

HR rail

I

IBA

IDEWE

Inspection sociale

Institut de Formation Judiciaire

Institut national de criminalistique et de criminologie

Institute for International Research on Criminal Policy

INTACT asbl

Intersekse Vlaanderen

Intersex Belgium

IN-Z

IPSOS

Inspection régionale de l'Emploi (Bruxelles)

J

Jury d'éthique publicitaire

K

KU Leuven

L

La voix des femmes

Legal Diversity & Inclusion Alliance

Ligue de familles

Loterie Nationale

M

Manufast

MAS

Médiateur de la Wallonie et de la Fédération

Wallonie-Bruxelles

Médiateur fédéral

Médiateur FWB

Médiatrice de la Communauté germanophone

Médiatrice flamande genre

MRKH

N

Nesma Consulting

O

ONE (Office de la naissance et de l'enfance)

ONEm

Ordre des médecins

P

Plan d'action Diversité

Plan International Belgique

Plateforme des droits de l'homme

Plateforme Sensoa relative aux comportements
sexuels transgressifs

Point d'Information Transgenre
Police fédérale
Police locale
Portuguese Commission for Equality in Labour
and Employment (CITE)
Présidence de l'UE
Prisma
Proximus

R

Rainbowhouse Brussels
Région de Bruxelles-Capitale
Registre national
Réseau de fonctionnaires fédéraux actifs dans
le domaine de la pauvreté
Réseau fédéral Diversité

S

Sciensano
Secrétariat du mécanisme de suivi de la Convention
d'Istanbul – Conseil de l'Europe
Selor
Service de la politique criminelle
Service de lutte contre la pauvreté, la précarité
et l'exclusion sociale
Sophia
Sprint transport
Statbel
Statistiek Vlaanderen
Stepstone

T

Task Force Groupes vulnérables
TGEU – Transgender Europe

U

UCLL
UGent
ULB
Unia
Université de Liège
Unizo
UZGent

V

VBO-FEB
Ville de Gand
Vrouwenraad
VUB

W

Wallonie

Z

ZIJN asbl
Zones de police locale de Bruxelles, Gand et Liège

L'Institut collabore également avec l'ensemble des Services Publics Fédéraux (SPF), Services Publics de Programmation (SPP) et cellules stratégiques du gouvernement fédéral.

Membres du conseil d'administration

Caroline DEITEREN, présidente
Aline LACROIX, vice-présidente³⁵

Membres effectifs

Emmanuel BOODTS
Vincent BOULANGER
Vera CLAES
Corentin DE SALLE
Sandrine DEBUNNE
Veerle DRAULANS
Isabelle HEYNDRIKX
Martin JOACHIM
Meral ÖZCAN
Geoffrey ROUCOURT
Noémie VAN ERPS
Nastasja WARTEL

Membres effectifs avec voix consultative

Geert DE POORTER
Jean JACQMAIN
Els KEYTSMAN

Membres suppléants

Charly DERAIVE
Anke GITTENAER
Wouter INDEMANS
Joël LE DEROFF
Yamina MEZIANI
Stéphanie NGALULA
Emilie NOË
Saba PARSÀ
Samuel RACANELLI
Charlotte STEEL
Mathilde STEENBERGEN
Paola TRAVELLA
Julie VAN GARSSE
Florence VIERENDEEL

Membres suppléants avec voix consultative

Fatima HANINE
Aurore MASSART
Annemie PERNOT

Commissaires du gouvernement

Amélie SERVOTTE
Maarten VAN SANDE

³⁵ Remplace Maïté Warland depuis le 15/03/2022.

Avis et recommandations

N° A ou R	Titre	Destinataire
2022-R/001	Recommandation relative au remboursement du vaccin visant à prévenir le papillomavirus humain.	
2022-R/002	Recommandation relative à l'utilisation de stalkerwares dans le cadre de violences entre (ex-)partenaires.	Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, ministre de la Justice, ministre de l'Intérieur
2022-R/003	Recommandation concernant le respect de l'égalité des femmes et des hommes dans les publicités liées à la vente de boissons alcoolisées.	Fédération belge des vins et spiritueux, les « Brasseurs belges », COCOF
2022-R/004	Aanbeveling van het Instituut betreffende de hervorming van het Strafwetboek 2 ³⁶ .	Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, ministre de la Justice
2022-R/005	Recommandation concernant la condition de « satisfaire aux lois sur la milice » prévue pour l'obtention du Certificat d'aptitude fédéral	Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique
2022-R/006	Recommandation relative à la confidentialité de l'adresse des victimes de violences basées sur le genre.	Ministre de la Justice, ministre de l'Intérieur
2022-R/007	Recommandation concernant la pénalisation de la détention non consensuelle d'images intimes.	Secrétaire d'État à l'Égalité des genres
2022-R/008	Recommandation concernant le statut social et fiscal des indemnités dues dans le cadre des discriminations fondées sur le sexe dans le domaine de l'emploi.	Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, vice-premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, vice-premier ministre et ministre des Finances, chargé de la Coordination de la lutte contre la fraude et de la Loterie nationale, vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail
2022-R/009	Recommandation concernant la protection de la maternité dans la fonction publique locale bruxelloise.	Secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale, chargée du Logement et de l'Égalité des Chances, 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

36 Ce document n'a pas été traduit.

2022-R/010	Recommandation concernant la loi tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public.	Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, ministre de la Justice, ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique
2022-A/001	Wetsvoorstellen tot wijziging van artikel 190 van het Wetboek van Strafvordering betreffende de behandeling van de zaak met gesloten deuren bij seksuele misdrijven ³⁷ .	Commission de la Chambre
2022-A/002	Confidentiel.	
2022 A/003	Avis concernant deux propositions de loi relatives à la création d'un droit à la déconnexion.	Chambre
2022 A/004	Avis concernant la modification du statut opérationnel du SIAMU	SIAMU
2022 A/005	Avis concernant la lutte contre les intimidations et les agressions sexuelles dans le train.	Chambre
2022-A/006	Avis sur le renforcement de la politique de lutte contre les mariages forcés.	Ministre de la Justice, ministre de l'Intérieur, ministres des entités fédérées, secrétaire d'État à l'Égalité des genres
2022-A/007	Avis concernant les annexes du règlement de travail en construction de Talent.brussels.	Talent.brussels
2022-A/008	Confidentiel.	
2022-A/008bis	Avis concernant la réforme du statut des artistes.	Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique
2022-A/009	Avis sur la non-assimilation à « une absence » immunisée de l'écartement durant la protection de la maternité pour le calcul de la prime de fin d'année dans la commission paritaire auxiliaire pour employés.	Organisation syndicale

³⁷ Ce document n'a pas été traduit.

2022-A/010	Avis sur l'avant-projet d'ordonnance portant modification de diverses dispositions visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi.	Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi
2022-A/011	Avis concernant la proposition de résolution n°55-2134/001 relative à la transmissibilité du congé parental du partenaire survivant.	Commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions de la Chambre des représentants
2022-A/012	Avis relatif à la proposition de loi n° 55-2088/001 modifiant la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985 visant à allonger la durée du congé thématique « aidants proches », et à la proposition de loi n° 55-2729/001 modifiant le statut de l'aidant proche et concernant l'allongement et la flexibilisation du congé pour aidants proches.	Commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions de la Chambre des représentants
2022-A/013	Confidentiel.	
2022-A/14	Avis sur la proposition de modification du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, dans le cadre de la transposition de la directive « <i>Work life balance</i> ».	Région wallonne
2022-A/014	Avis relatif à l'endométriose.	Chambre
2022-A/015	Avis relatif à l'adaptation de l'article 90ter du Code d'instruction criminelle.	Secrétaire d'État à l'Égalité des genres
2022-A/016	Advies betreffende het wetsvoorstel tot opname opleidingsonderdeel inzake seksuele intimidatie en seksueel geweld in de opleiding van de bewakingsagenten in het uitgaansmilieu ³⁸ .	Secrétaire d'État à l'Égalité des genres
2022-A/017	Advies over het voorontwerp van wet tot wijziging van het Strafwetboek met het oog op het strafbaar stellen van conversiepraktijken ³⁹ .	Secrétaire d'État à l'Égalité des genres

³⁸ Ce document n'a pas été traduit.

³⁹ Idem.

2022-A/018	Avis relatif à la protection des réfugié-e-s ukrainien-ne-s contre les violences sexuelles.	
2022-A/019	Avis concernant l'ordonnance du 30 juin 2022 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que dans les services du Collège réuni de la Commission communautaire commune.	Secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale, chargée du Logement et de l'Égalité des Chances, Membre du Collège réuni de la Commission communautaire commune (COCOM), chargé des Prestations familiales, de la Fonction publique, des Finances, du Budget, des Relations extérieures et du Contrôle des Films et equal.brussels
2022-A/020	Avis sur la majoration des montants forfaitaires d'indemnisation versés en cas de discrimination en dehors du domaine des relations de travail (recommandation 38 de la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination).	
2022-A/021	Avis sur l'émission de BX1 « Le 12+30 » du 13 juillet 2022.	Conseil supérieur de l'audiovisuel
2022-A/022	Advies betreffende het wetsvoorstel tot opname van een omstaandertraining in de opleiding van bewakingsagenten in het uitgaansmilieu ⁴⁰ .	Commission Intérieur
2022-A/023	Avis sur la proposition de modification du décret du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination.	Communauté germanophone
2022-A/024	Advies betreffende straatverlichting en gendergerelateerd geweld: impact op de veiligheidsbeleving in de publieke ruimte ⁴¹ .	Secrétaire d'État à l'Égalité des genres

⁴⁰ Ce document n'a pas été traduit.

⁴¹ Idem.

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

Place Victor Horta 40
B-1060 Bruxelles
T +32 2 233 44 00

egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
<https://igvm-iefh.belgium.be>

MISE EN PAGE

Karakters.be

IMPRESSION

Print&co

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.