



Engagement

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2014



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

.be

Table des matières

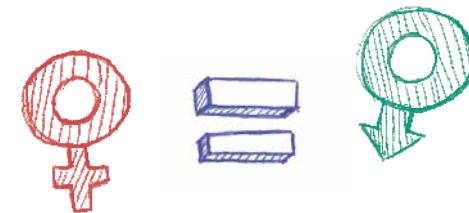
« Lutter contre les violences basées sur le genre c'est œuvrer pour une société plus égalitaire, en défendant les plus démunis et en luttant contre des traditions et des stéréotypes. »

A. PRÉFACE	3
B. INTRODUCTION	7
C. L'IEFH EN QUELQUES CHIFFRES	11
D. MISSIONS	15
E. ACTIVITÉS	19
1. Discrimination	20
2. Lutte contre les violences	46
3. Emploi	51
4. Gender mainstreaming	57
5. Transgenre	63
6. Lutte contre les stéréotypes	67
7. Sensibilisation	70
8. International	74
F. CONTEXTE	85
1. Partenaires	86
2. Réseaux	91
3. Soutien aux acteurs de terrain	92
G. ORGANISATION	95
1. Structure de l'Institut	96
2. Le personnel	97
3. Le budget	103
H. CONCLUSION	107
I. ANNEXE	111

« L'égalité des femmes et des hommes n'est pas encore une réalité, ni en Belgique, ni ailleurs dans le monde, or cela me paraît être à la fois injuste et absurde au XXI^{ème} siècle. »



A. PRÉFACE





20

Vingt ans après la conférence mondiale sur les femmes de l'ONU à Pékin (1995), et un peu plus de dix ans après la création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2003), il reste encore beaucoup de travail à accomplir pour garantir l'égalité aux femmes ET aux hommes au sein de la société, que ce soit ici ou ailleurs dans le monde.

L'année écoulée fut en outre une année de changement pour l'Institut: suite à la formation d'un nouveau Gouvernement, l'Institut s'est vu attribuer une nouvelle ministre de tutelle, Madame Elke Sleurs, Secrétaire d'État notamment chargée de l'Égalité des Chances; la direction a été renforcée par une nouvelle directrice adjointe, Madame Liesbet Stevens, et j'ai moi-même pu prendre en charge la présidence du Conseil d'Administration nouvellement constitué.

En 2014, les restrictions budgétaires auxquelles l'Institut a été soumis ont eu pour conséquence que toutes les activités initialement prévues n'ont pu être réalisées.

C'est notamment grâce à l'engagement de son personnel, qui croit fortement en la mission de l'Institut, que ce dernier parvient à maintenir ses activités malgré les restrictions budgétaires susmentionnées.

La présente publication vous présente le résultat de cet engagement pour l'année 2014.

Je vous souhaite une agréable lecture.

Chris Verhaegen
Présidente du Conseil d'Administration



« Une de mes motivations à travailler dans la lutte contre les inégalités et discriminations fondées sur le sexe: que mes filles n'aient pas à entendre lors d'un entretien d'embauche si elles envisagent d'être enceintes... »

B. INTRODUCTION





L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes a récemment estimé qu'au rythme actuel, il faudrait plus d'un siècle avant de parvenir à une véritable égalité des femmes et des hommes en Belgique. La société belge devient il est vrai plus égalitaire sur le plan du genre, mais l'évolution est trop lente.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes s'engage quotidiennement à combattre la discrimination fondée sur le sexe et à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes. Les citations des membres de l'Institut expliquant leur engagement et motivation qui jalonnent ce rapport en sont la preuve. En 2014, cet engagement a une nouvelle fois été le moteur de ses activités.

Ce que l'Institut place au premier plan, ce sont les expériences des personnes traitées de façon injuste et inégale en raison de leur sexe. L'Institut apporte aide et conseil aux victimes de discrimination fondée sur le sexe. Le nombre toujours croissant de notifications concernant des discriminations sur base du genre souligne la nécessité de notre action en faveur des personnes qui y sont confrontées.

En ce qui concerne les comportements discriminatoires, 2014 a été l'année où le nombre de notifications relatives au sexisme a augmenté de façon frappante. L'explication se trouve très probablement dans l'adoption et l'entrée en vigueur de la loi contre le sexisme.

Souvent, les notifications individuelles relatives aux discriminations mènent à la constatation suivante: le problème est plus vaste, et parfois même structurel. Face à de telles problématiques, l'Institut signale ces questions aux responsables politiques et autres décideurs. A titre d'exemple, le positionnement de l'Institut sur le thème de l'écart salarial a contribué à l'élaboration de la Loi écart salarial.

L'Institut informe et sensibilise également l'ensemble de la société au sujet de l'égalité de genre. En 2014, deux campagnes ont attiré l'attention sur les violences respectivement sexuelles et intrafamiliales.

La mise en avant des résultats de l'enquête relative aux violences faites aux femmes effectuée par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne y a également contribué. La sensibilisation et l'échange d'expertise sont également les objectifs de la banque de données des bonnes pratiques en entreprise mise à jour en 2014.

Bien entendu le seul engagement de l'Institut ne peut suffire à faire progresser l'égalité de genre.

L'Institut est en effet tributaire de son environnement notamment politique tant national, qu'international.

En 2014, cette volonté politique s'est exprimée de manière concrète sur plusieurs thématiques. Ainsi, la loi tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public a été votée au parlement fédéral sur base d'une initiative de la Ministre de l'Egalité des chances et de la Ministre de la Justice de l'époque.

La loi « *Gender mainstreaming* » de 2007 impose au gouvernement d'intégrer la dimension du genre dans les politiques publiques. L'Institut a eu, à cet égard, un rôle de coordination et de soutien et donc un rôle moteur dans l'action du gouvernement.

En 2014, l'actuel gouvernement ainsi que la Secrétaire d'Etat en charge de l'Egalité des chances ont respectivement, dans l'accord du Gouvernement et dans la note de politique générale de cette dernière, exprimé leur engagement à intégrer la dimension du genre dans chaque domaine politique. Celui-ci se traduira dans l'établissement d'un nouveau plan fédéral *gender mainstreaming* ambitieux afin de leur permettre de mener des politiques conformes à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il faut aussi noter l'avancée importante que représente la loi du 22 mai 2014 qui a modifié la loi anti-discrimination de 2007 en vue de l'étendre à l'identité de genre et l'expression de genre. L'objectif est ainsi d'améliorer la lutte contre les discriminations dont sont victimes les personnes trans et de mieux les protéger.

La lutte contre les violences de genre et les violences sexuelles, en particulier sont des défis majeurs qui nécessitent l'implication du monde politique, tous niveaux de pouvoir confondus. L'Institut a débuté en 2014 l'élaboration d'un nouveau plan d'action national de lutte contre la violence de genre afin d'intégrer au mieux les dispositions de la Convention d'Istanbul.

L'Institut a également joué un rôle de soutien et de coordination aux niveaux européen et international. Il a par exemple assuré la coordination du travail de la délégation qui a présenté le 7^{ème} rapport de la Belgique sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) dans le cadre d'un dialogue constructif auprès du Comité CEDAW.

On le sait, les changements sociétaux exigent généralement des changements de mentalité accompagnés d'adaptations des structures sociales. Ces dernières années sont placées sous le signe d'une crise économique qui nécessite des choix difficiles dans la prise de décisions.

À de tels moments, la lutte contre les discriminations et les injustices fondées sur le sexe doivent précisément constituer une priorité. Les collaboratrices et collaborateurs de l'Institut œuvrent en permanence afin d'amener des améliorations sur le plan de l'égalité de genre dans le cadre d'une convergence d'actions entre l'Institut et le monde politique environnant.

Nous espérons que les activités dont vous lirez ici le rapport, reflètent cet engagement quotidien.

Liesbet Stevens
Directrice adjointe

Michel Pasteel
Directeur





La cellule juridique de l'Institut a enregistré **366** notifications, dont **157** demandes d'informations et **209** plaintes.



54% des notifications provenaient de femmes ;

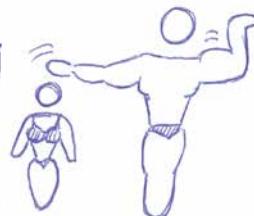


36% émanaient d'hommes.



Près de **10%** de l'ensemble des notifications relatives à une discrimination émanaient de personnes transgenres.

L'Institut a reçu **58** notifications concernant le sexisme.




L'Institut a employé en moyenne **36** personnes. L'âge moyen des membres du personnel de l'Institut est de **41** ans.



L'Institut a octroyé au cours de l'année une **SOIXANTAINE** de subsides.

Le site Internet de l'Institut a reçu la visite de **41 014** internautes. Le nombre de pages consultées a légèrement augmenté de l'ordre de **188 590**.



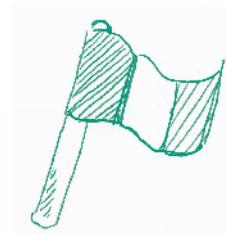
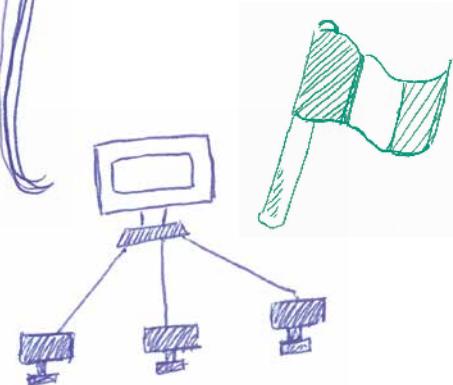

32% du budget de l'Institut a été consacré au soutien d'autres organisations.



« L'égalité sur le marché du travail est primordiale car il importe de pouvoir être indépendant-e financièrement pour véritablement faire ses propres choix de vie. »



D. MISSIONS



L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes cherche à ancrer l'égalité des femmes et des hommes dans la société pour qu'elle devienne une évidence dans les mentalités et les pratiques.

En tant qu'institution publique fédérale, l'Institut assure la promotion et la protection de cette égalité en combattant toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe.

Dans ce cadre, l'Institut traite les demandes d'informations et les plaintes formulées par toute personne ayant des questions au sujet de la législation belge visant à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes. L'Institut peut aider les victimes de discrimination et leurs avocats en leur fournissant des informations et en les accompagnant lors de négociations ou lorsqu'ils vont en justice.

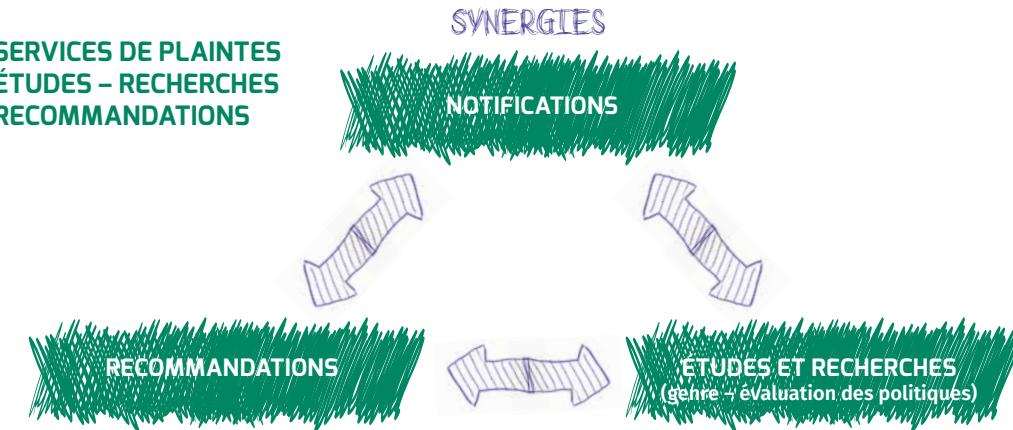
Parmi les missions de l'Institut, citons également la réalisation, la coordination et le soutien d'études et de recherches indépendantes concernant l'égalité de genre, par exemple au sujet de la violence liée au genre, de l'égalité de genre sur le marché du travail, de la grossesse, du sexisme, etc. L'Institut recueille également des données quantitatives et qualitatives et met ces informations à la disposition du grand public, des parties prenantes et des victimes individuelles de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe. Les informations dont l'Institut dispose sont mises gratuitement à disposition sur le site web, et diffusées à travers les médias et les campagnes de sensibilisation.

En se basant notamment sur les demandes et les plaintes qu'il reçoit et les études et les recherches qu'il entreprend, l'Institut formule des avis et des recommandations à l'attention des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des autres parties prenantes et des organisations privées. De cette façon, l'Institut vise l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre légal adapté, de structures, de stratégies, d'actions et d'instruments appropriés afin de garantir l'égalité des femmes et des hommes en théorie ainsi que dans la pratique.

L'Institut développe, en étroite collaboration avec ses partenaires, des bonnes pratiques sur le plan de l'égalité entre les femmes et les hommes, et les diffuse entre autres par le biais de ses publications, campagnes de communication et événements de réseautage.

TROIS MÉTIERS DE L'INSTITUT

1. SERVICES DE PLAINTES
2. ÉTUDES – RECHERCHES
3. RECOMMANDATIONS

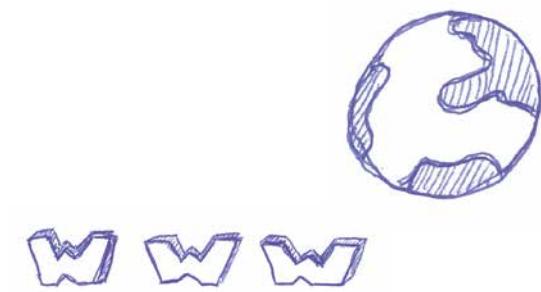


L'Institut remplit également un rôle de représentant de la Belgique, au niveau tant national qu'international, en ce qui concerne l'égalité de genre.

Il accompagne et soutient le processus d'intégration de la dimension de genre, en particulier dans la mise en œuvre du plan fédéral « *gender mainstreaming* ». Il coordonne, évalue et assure le suivi de la mise en œuvre du plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violence intrafamiliale.

Enfin, l'Institut développe différents réseaux formels et informels en matière d'égalité de genre. Il se concerta avec les nombreux partenaires et parties prenantes sur ce terrain afin de donner une impulsion supplémentaire à l'intégration de l'égalité de genre dans tous les aspects de la vie quotidienne.

Dans ce cadre, l'Institut consacre également chaque année une partie considérable de son budget au soutien des organisations, et ce à travers la collaboration et les subsides structurels ou ponctuels.



« Le *gender mainstreaming* peut paraître complexe, c'est pourtant une approche qui permet de préventivement prendre en compte les différences entre femmes et hommes et donc de prévenir d'éventuelles inégalités. »

E. ACTIVITÉS



1. Discrimination

Discrimination: traitement et analyse des notifications – évolution des chiffres au regard des modifications de la loi.

L'Institut établit une distinction entre les différents types de notifications reçues : les plaintes, les demandes d'informations juridiques et les demandes d'informations qui concernent d'autres cellules.

La mission de la cellule juridique de l'Institut consiste à aider les personnes victimes de discriminations fondées sur le sexe, fournir des informations, et apporter des conseils sur les moyens dont disposent les personnes pour faire valoir leurs droits. Dans les limites de ses compétences, l'Institut répond aux demandes d'informations relatives, d'une part, aux différents domaines de discrimination et aux comportements discriminatoires, d'autre part, à la législation en vigueur. Enfin, l'Institut peut ester en justice pour des affaires de discrimination fondée sur le sexe.

Les victimes de discrimination ne sont donc pas seules dans leur combat. Or, les personnes confrontées à la discrimination se trouvent souvent en situation de vulnérabilité ; certaines s'inquiètent des conséquences éventuelles d'une action. L'Institut travaille toujours en partenariat avec celui ou celle qui le saisit d'une demande et traite toutes les notifications dans le respect de la confidentialité.

Cette mission juridique permet à l'Institut de continuer à lutter activement contre toute forme de discrimination fondée sur le sexe, tout en offrant un soutien aux victimes, notamment par le biais d'un service de première ligne.

Ce service de première ligne se tient à la disposition des personnes victimes de discrimination fondée sur le sexe, mais aussi de celles qui souhaitent des informations. Il offre une écoute attentive et procède à une première analyse de la demande et détermine si celle-ci relève de la compétence de l'Institut. Si l'Institut n'est pas compétent, les personnes sont réorientées vers d'autres services ou institutions.

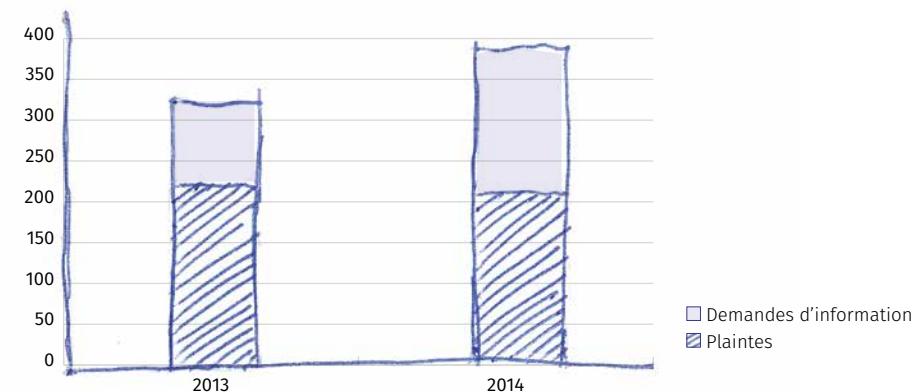
LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE EN CHIFFRES

En 2014, l'Institut a reçu des notifications via son site Internet, par e-mail, par courrier postal ou via le numéro d'appel gratuit 0800/12.800. 482 appels ont été recensés pour le numéro gratuit, soit 142 unités de moins par rapport à 2013. Ces appels ont donné lieu à 88 notifications. La part de notifications électroniques – via

le site Internet ou par e-mail – augmente chaque année. Pour cette raison l'Institut investit constamment dans l'optimisation des accès électroniques, par exemple l'amélioration de son formulaire de signalement sur son site web.

En 2014, la cellule juridique de l'Institut a enregistré 366 notifications, dont 157 demandes d'informations et 209 plaintes. Une plainte peut donner lieu à la formulation d'un avis, à l'amorce d'une procédure de conciliation ou de médiation ou à une procédure en justice initiée par l'Institut.

Nombre total de notifications juridiques

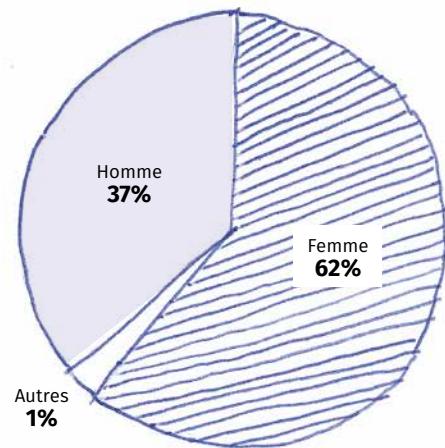


Bien que le nombre total de notifications en 2014 soit en augmentation de 13% par rapport à 2013, le nombre de plaintes est lui en légère diminution (-6%). Par contre, le nombre de demandes d'informations juridiques a augmenté de plus de la moitié par rapport à 2013 (+55%).

Par ailleurs, l'Institut a reçu 188 demandes d'informations non juridiques en 2014. L'augmentation constante du nombre de notifications indique qu'il est toujours nécessaire d'informer et de porter assistance aux

personnes confrontées à des discriminations fondées sur le sexe. En outre, toutes les personnes confrontées à une discrimination fondée sur le sexe ne prennent pas contact avec l'Institut. Il ne s'agit très probablement que de la partie visible de l'iceberg. L'Institut continuera donc à tout mettre en œuvre pour faire connaître les services qu'il met à disposition des victimes de discrimination.

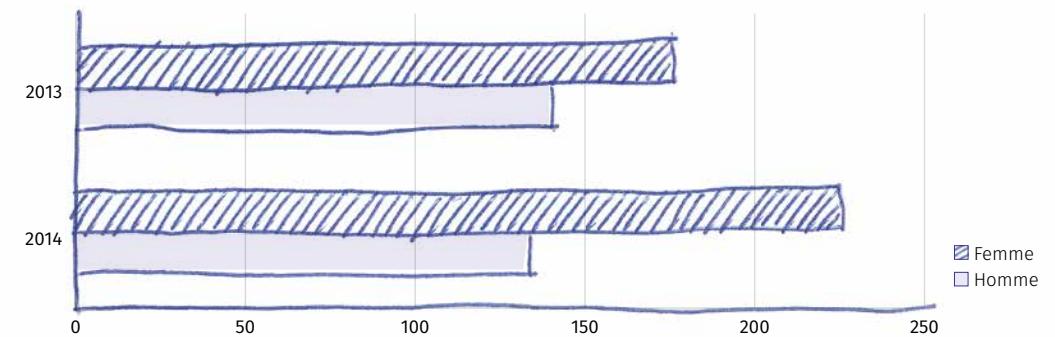
Répartition des notifications juridiques par sexe en 2014



Autres : institutions, entreprises, sociétés civile, etc.

En 2014, 62% des notifications juridiques provenaient de femmes; 37% émanaient d'hommes. Ce constat semble une nouvelle fois montrer que les femmes sont plus souvent victimes de discrimination fondée sur le sexe que les hommes. En 2014, près de 10% de l'ensemble des notifications relatives à une discrimination émanaient de personnes transgenres. Les notifications qui relèvent de la catégorie « autres » désignent celles émanant d'institutions, d'entreprises et d'organisations de la société civile. Tout comme les années précédentes, le pourcentage de ces notifications reste très bas.

Répartition des notifications par sexe 2013-2014



En 2014, le nombre de notifications de discriminations fondées sur le sexe émanant de femmes a augmenté de près d'un cinquième par rapport à 2013. Le nombre de notifications provenant d'hommes a baissé d'environ 4%. Les femmes ont donc été plus nombreuses que les hommes à introduire une plainte et à demander des informations, alors qu'un nombre plus ou moins équivalent d'hommes et de femmes avaient introduit une plainte auprès de l'Institut en 2013.

Le nombre de personnes transgenres ayant adressé une notification en 2014 est toujours en augmentation et l'Institut suppose que la collaboration avec des organismes de défense des personnes transgenres – comme Genres Pluriels et Çavaria – et la réorientation des notifications vers ces organismes jouent indéniablement un rôle important à cet égard. L'Institut examine les possibilités de renforcer davantage cette collaboration.

LA DISCRIMINATION EXAMINÉE DE PLUS PRÈS

Comportements discriminatoires

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (ci-après dénommée la « loi genre ») prohibe différents comportements discriminatoires.

Répartition des notifications enregistrées en 2014 par type de comportement

	2014	2013	2012
Discrimination directe	161	204	142
Discrimination indirecte	20	11	19
Incitation à la discrimination	0	4	35
Harcèlement	21	25	17
Harcèlement sexuel	6	2	13
Motifs abjects	1	0	2
Sexisme	58	22	32
Violence	9	2	5
Discrimination multiple	2	1	3
Autres	121	62	97

En 2014, l'Institut n'a reçu aucune notification relative à l'incitation à la discrimination. Ce type de notifications était déjà en forte diminution en 2013 après le pic de 2012 consécutif aux déclarations de Sharia4Belgium à l'encontre des femmes.

La discrimination directe reste le comportement qui génère le plus grand nombre de notifications. Mais soulignons que par rapport à 2013, le nombre de notifications relatives aux discriminations indirectes a doublé. Le nombre de notifications ayant trait au sexisme a triplé en 2014 par rapport à 2013. La cause potentielle de cette augmentation particulièrement importante sera évoquée ci-après.

Domaines de discrimination

Les tableaux ci-dessous illustrent la répartition des notifications par domaine de discrimination, l'évolution des notifications et des plaintes par domaine de discrimination ainsi que l'évolution des plaintes par année et par domaine de discrimination. Ces notifications concernent les domaines couverts par la loi genre mais également les domaines des entités fédérées¹.

Les chiffres indiquent des discriminations plus importantes dans le domaine du travail et celui des biens et services. Ces domaines indiquent des réalités diverses lorsqu'on les croise avec les critères de discrimination (sexe in se, grossesse, maternité, changement de sexe, identité de genre ou expression de genre).

Répartition des notifications par domaine de discrimination en 2014

	Dossiers d'information	Dossiers de plainte	Total
Travail	51	82	133
Fourniture de biens et de services	22	46	68
Sécurité sociale	6	11	17
Relations privées	2	10	12
Enseignement et formation	5	11	16
Jeunesse, sport et tourisme	6	1	7
Emploi et formation professionnelle	0	4	4
Culture et médias	3	15	18
Mention dans un document officiel/PV	9	15	24
Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	8	9	17
Autres	73	52	125

Quelques mots d'explication sur l'importance des notifications reçues en 2014 pour la catégorie « autres », dans les domaines de discrimination :

1. L'Institut a été désigné organisme de promotion de l'égalité pour la Fédération Wallonie-Bruxelles (en 2008), pour la Wallonie (en 2009) et la COCOF (en 2013). Il traite les signalements relatifs aux domaines de compétences de ces entités.

Trois modifications importantes ont été apportées à la législation en 2014 : la loi du 22 mai 2014 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en vue de l'étendre à l'identité de genre et à l'expression de genre, la loi du 8 mai 2014 modifiant le Code civil en vue d'instaurer l'égalité de l'homme et de la femme dans le mode de transmission du nom à l'enfant et à l'adopté et la loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination afin de pénaliser l'acte de discrimination.

Ces évolutions législatives se traduisent par une importante augmentation du nombre de notifications dans le domaine « autres ». En comparaison avec 2013, ces notifications ont plus que doublé. La majorité d'entre elles concernaient les développements législatifs précités.

Évolution des plaintes par année, depuis 2009 et par domaine						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Travail	57	69	90	66	76	82
Fourniture de biens et de services	19	16	33	35	91	46
Sécurité sociale	1	4	20	8	8	11
Relations privées	4	1	14	15	10	10
Enseignement et formation	6	6	7	10	6	11
Jeunesse, sport et tourisme	1	1	0	0	1	1
Emploi et formation professionnelle	0	0	0	2	4	4
Culture et médias	7	10	18	67	24	15
Mention dans un document officiel/PV	0	3	2	0	4	15
Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	0	0	0	1	3	9
Autres	55	23	9	22	17	52
Total²	150	130	191	226	222	209

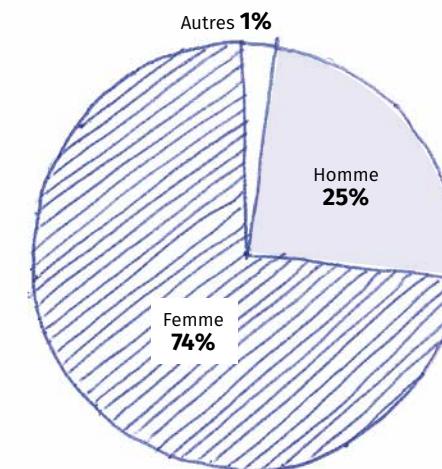
2. Le nombre total de plaintes (209) ne correspond pas à la somme des plaintes enregistrées dans l'ensemble des domaines, car une même plainte peut avoir été enregistrée dans plusieurs domaines.

Tout comme les années précédentes, l'attention médiatique portée à une thématique entraîne une augmentation du nombre de plaintes dans le domaine concerné. L'attention accordée dans les médias aux développements législatifs de 2014 a ainsi fait augmenter le nombre de plaintes dans la catégorie « autres ». À l'inverse, la part représentée par les biens et les services a diminué en 2014, et ce en raison de l'attention médiatique moindre pour cette problématique.

Dans les pages qui suivent, nous illustrerons par des situations concrètes les discriminations le plus souvent rencontrées par les femmes et par les hommes en 2014.

Les domaines travail et biens et services sont ceux dans lesquels le plus de discriminations nous ont été signalées. Un focus sera présenté sur la situation spécifique de la grossesse et de la maternité au travail. Ensuite, nous aborderons celui des biens et services avant de terminer sur le focus concernant les discriminations rencontrées par les personnes transgenres dans les domaines « travail » et « biens et services ».

Répartition des notifications dans le domaine du travail par sexe

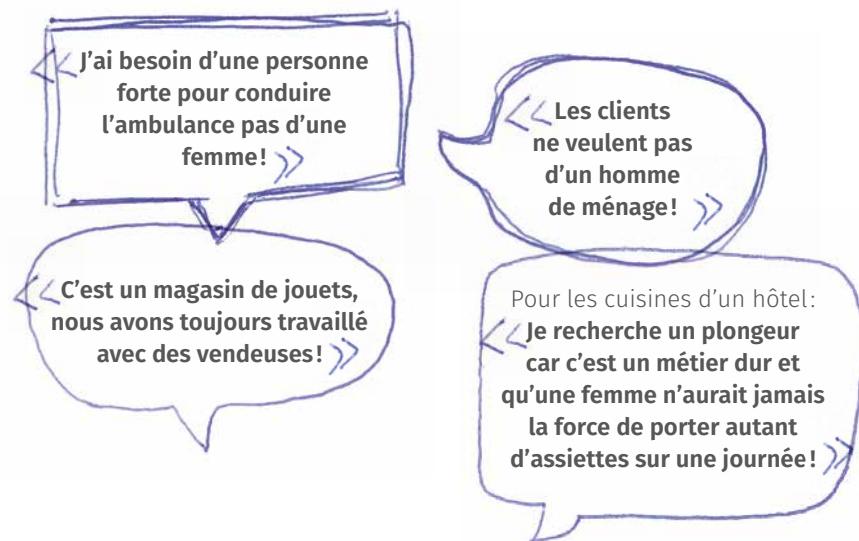


Travail

La plupart des plaintes introduites en 2014 concernaient le domaine du « travail ». Plus de 7 notifications sur 10 relatives au travail ont été introduites par des femmes.

Discrimination dans l'accès à l'emploi

Les stéréotypes ont la vie dure. Trop souvent le sexe des candidat-e-s est encore perçu comme le reflet de leurs compétences professionnelles en fonction du secteur d'activité concerné. Outre les classiques descriptions de fonction rédigées entièrement au masculin ou au féminin les employeurs n'hésitent pas à s'exprimer de manière discriminatoire lors des recrutements.



Conditions d'emploi

Le plafond de verre reste également un obstacle dans notre société empêchant les femmes compétentes d'accéder aux postes à responsabilité.

Promotion

UN DIRECTEUR S'IL VOUS PLAÎT!

Alors qu'elle obtient les meilleurs résultats à l'issue des différentes épreuves de la sélection, une femme n'est pas retenue pour le poste de directrice. Une dernière interview a été organisée au cours de laquelle il a été décidé de promouvoir son collègue, les autres directeurs sont également des hommes ...

Discrimination salariale

A travail égal, de nombreuses femmes demeurent moins payées que leurs collègues masculins.

C'EST UN DROIT ACQUIS!

Un homme gagne 1000 euros bruts de plus par mois que sa collègue féminine qui occupe le même poste de même rang au sein de la même banque. Elle a le même âge et est universitaire, lui pas. Après différentes tentatives infructueuses de résolution du conflit, l'Institut décide de soutenir la plaignante en justice.

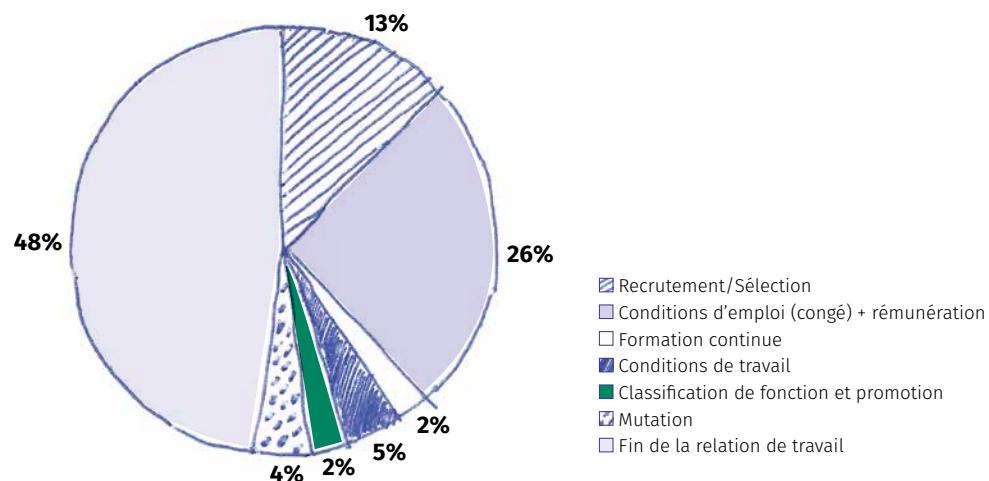
Focus

Focus « Grossesse/Maternité »

L'étude de 2010 « *Grossesse au travail. Le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique* » de l'Institut révèle que plus de 75% des travailleuses sont confrontées à au moins une forme de discrimination ou à d'autres conséquences négatives en raison de leur grossesse.

Les notifications montrent que les discriminations les plus fréquentes à l'égard des femmes enceintes concernent l'embauche (13%), les conditions d'emploi (26%) et la fin de la relation de travail (48%). L'Institut constate par ailleurs une augmentation du nombre de notifications ayant trait à la discrimination relative à la fécondation in vitro.

Notifications relatives à la grossesse/maternité dans le domaine du travail



a) Discrimination à l'embauche

Régulièrement, les employeurs s'enquêtent du désir de maternité et/ou de la grossesse des femmes au cours du processus de recrutement. L'éventuel désir d'enfant et/ou grossesse d'une candidate ne peut en aucune manière intervenir dans la décision de l'engager ou pas. Le fait de demander à une candidate si elle souhaite avoir des enfants et/ou si elle est enceinte est une pratique encore très courante mais illégale. Elle peut entraîner le paiement de dommages et intérêts pour cause de discrimination à l'embauche. Cette forme de discrimination empêche les femmes enceintes d'avoir un accès équitable au marché de l'emploi. L'Institut souligne que dans de telles situations, les femmes ont le droit de taire leur grossesse, même lorsque l'employeur pose des questions explicites à ce propos lors de l'entretien d'embauche.

ÊTES-VOUS ENCEINTE ?

Une dame a postulé comme femme de chambre dans un hôtel bruxellois. Au cours de l'entretien d'embauche, le manager lui a demandé si elle était enceinte. Elle a répondu par l'affirmative, le manager lui a alors indiqué verbalement qu'elle ne serait pas engagée.

LE CONTRAT OU LA MATERNITÉ ?

Un employeur décide de recruter une candidate suite à son entretien d'embauche et lui annonce la nouvelle par téléphone tout en fixant une réunion afin de régler les détails pratiques de son entrée en fonction. Au cours de cette réunion, une femme informe l'employeur de sa grossesse et emporte le contrat de travail chez elle afin de le lire et de le signer. Plus tard dans la journée, elle reçoit un appel téléphonique lui annonçant qu'elle ne sera finalement pas engagée. L'Institut est actuellement en médiation avec l'employeur.

b) Conditions d'emploi

Le système de protection des travailleuses enceintes constitue une condition de réalisation de l'égalité des femmes et des hommes et vise notamment à neutraliser les effets négatifs de la maternité dans l'emploi afin que les femmes ne soient pas placées dans une situation moins favorable que celle des hommes dans le cadre de la relation de travail.

Un des dossiers soumis à l'Institut est particulièrement révélateur du fait que cela n'est toujours pas une évidence dans la pratique.

LE CONGÉ DE MATERNITÉ OU LA PROMOTION ?

Une femme en congé de maternité n'avait pas pu suivre la formation donnant accès à l'examen de promotion. Elle demande à son employeur à pouvoir présenter l'examen en étant dispensée des cours et se voit confrontée à un refus en raison du fait qu'elle « ne remplissait pas les conditions légales ». Cette affaire était présentée à l'Institut alors que quelques mois auparavant, dans un cas très similaire, la Cour de justice (affaire préjudicielle C-595/12 Napoli) venait de confirmer qu'un tel traitement était contraire au prescrit de la directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail du 5 juillet 2006 (refonte).

c) Fin de la relation de travail

La plupart des notifications ayant trait à une discrimination liée à la grossesse concernent la cessation abusive de la relation de travail. Celle-ci survient sous deux formes : le licenciement de la femme enceinte ou le refus de l'employeur de prolonger le contrat d'une travailleuse enceinte lorsque celui-ci arrive à son terme.

NON-RECONDUCTION DU CONTRAT POUR CAUSE DE GROSSESSE

Une femme travaille sous contrat à durée déterminée. Ce contrat a déjà été prolongé une première fois pour une période de six mois. Elle annonce sa grossesse au cours de cette période. L'employeur l'informe que son contrat ne serait pas prolongé une nouvelle fois si elle part en congé de maternité. L'Institut a engagé un processus de médiation qui a abouti à un résultat positif. Un contrat de transaction a été conclu entre la victime et l'employeur; il prévoit le paiement d'une indemnité équivalant à 4,5 mois de salaire brut.

Fécondation in vitro

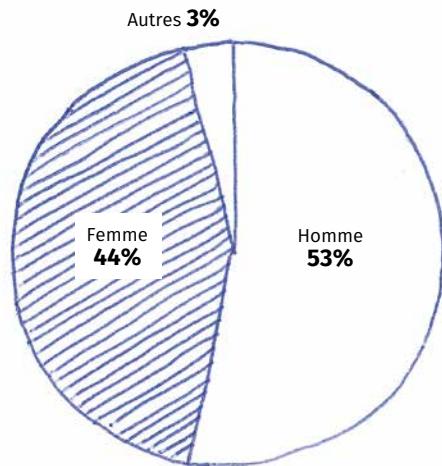
En 2014, l'Institut a également reçu des notifications relatives aux lacunes législatives quant à la protection des femmes qui recourent à la fécondation in vitro. De plus, l'Institut a reçu quelques plaintes de femmes confrontées à des discriminations en raison de leur traitement de fécondation in vitro.

ÇA Y EST VOUS ÊTES ENCEINTE !

L'employeur était au courant du suivi du processus de fécondation in vitro de sa travailleuse. Le jour même où celle-ci lui annonce sa maternité par téléphone, elle est licenciée en raison des « nombreuses absences » liées au suivi du traitement. Les dispositions protectrices de la maternité (dont la protection contre le licenciement) ne s'appliquent pas tant que la grossesse n'est pas formellement constatée et adéquatement communiquée à l'employeur. Néanmoins, la loi genre assimile tout traitement défavorable fondé sur la grossesse et la maternité à une distinction directe fondée sur le sexe.

Focus « Biens et services »

Le nombre de notifications dans le domaine de la « fourniture de biens et de services » a diminué de 37 % par rapport à 2013. Cette diminution s'explique en majeure partie par l'augmentation exceptionnelle, en 2013, du nombre de notifications relatives aux centres de fitness qui n'acceptaient plus les hommes, ainsi que du nombre de notifications concernant des actions organisées à l'occasion de la journée de la Femme et qui excluaient les hommes.

Répartition des notifications dans le domaine « Biens et services » par sexe

La fourniture de biens et de services est traditionnellement l'un des rares domaines de discrimination où les hommes sont plus nombreux que les femmes à dénoncer des discriminations auprès de l'Institut. Les dossiers introduits à l'Institut en 2014 portaient sur les thématiques suivantes illustrées par deux exemples concrets.

LOGEMENT

En 2012, l'Institut a reçu la plainte d'un homme victime de discrimination de la part d'une agence immobilière. L'agence a signifié à cet homme que le propriétaire ne voulait louer son studio qu'à des femmes. L'agence immobilière a accepté l'exigence formulée par le propriétaire. L'affaire a été portée devant le tribunal de première instance de Bruges et l'Institut s'est joint à l'action. Le 10 novembre 2014, le juge a condamné l'agence immobilière au paiement d'une indemnité pour avoir refusé un logement à un homme, au motif que ce refus va à l'encontre du principe applicable de non-discrimination.

CENTRE DE FITNESS RÉSERVÉ AUX FEMMES

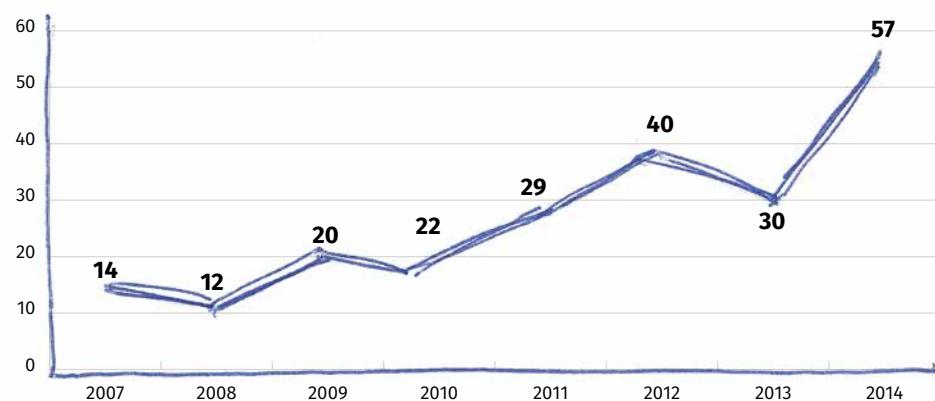
En 2012, 2013 et 2014, l'Institut a reçu un nombre important de plaintes à propos de centres de fitness uniquement accessibles aux femmes. En 2013, l'Institut avait déjà entamé une procédure de médiation avec la chaîne de centres de fitness concernée. Avant même que ces entretiens puissent aboutir à un résultat, une personne s'estimant lésée par la décision du club a – indépendamment de l'Institut – intenté un procès contre le centre de fitness en question.

Étant donné que la volonté de l'Institut était de parvenir à un résultat positif par la médiation, il a décidé de ne pas se joindre à cette action en justice. En première instance, le juge a estimé que l'exclusion des hommes par cette chaîne de centres de fitness était discriminatoire. La Cour d'appel de Liège a tout de même conclu, le 4 novembre 2014, qu'il n'était pas question de discrimination parce que – selon la Cour – une salle réservée aux femmes est objectivement justifiée par un but légitime, à savoir « permettre aux femmes de pratiquer à leur choix des activités de remise en forme et de bien-être adaptées à leur sexe ». La Cour considère aussi que les moyens d'y parvenir sont appropriés et nécessaires.

Focus « Personnes transgenres »

En 2014, le nombre de notifications émanant de personnes transgenres est considérablement élevé: il a en effet presque doublé par rapport à 2013. Cette augmentation s'explique en partie par la bonne collaboration entre les différentes organisations de la société civile et l'Institut qui défendent les intérêts des personnes transgenres. Les notifications concernaient principalement des difficultés rencontrées avec des compagnies d'assurance.

Evolution des notifications relatives à la discrimination des personnes transgenres depuis 2007



a) Personnes transgenres et assurances

En 2014, l'Institut a reçu diverses notifications de personnes transgenres ayant trait à des difficultés rencontrées avec des compagnies d'assurances. Ces problèmes surviennent principalement dans les assurances du domaine de la santé (assurances hospitalisation, assurances revenu garanti, etc.).

Les discriminations directes et indirectes se produisent principalement sur trois plans: au moment de la conclusion du contrat (exclusion des personnes transgenres), dans le cadre des conditions spécifiques du contrat d'assurance (prime supplémentaire exigée) et lorsqu'il s'agit d'obtenir le remboursement de certains traitements.

PERSONNES TRANSGENRES ET ASSURANCES

Une femme a fait appel à l'Institut parce que sa compagnie d'assurance hospitalisation refusait de rembourser l'opération de changement de sexe de son enfant. Cette police excluait « tous les frais consécutifs au traitement lié à la transsexualité, ainsi que toutes les conséquences et complications de celui-ci » (sic.). L'Institut a attiré l'attention de la compagnie d'assurance hospitalisation sur cette disposition discriminatoire. Le comité de direction de la compagnie a alors décidé d'intervenir tout de même dans les frais d'hospitalisation liés à cette opération de changement de sexe. La compagnie a admis que ces conditions étaient discriminatoires envers les personnes transgenres et ne répondaient plus à la réalité sociale actuelle.

Compte tenu de l'augmentation du nombre de plaintes, l'Institut continuera de s'intéresser à cette problématique en 2015.

b) Personnes transgenres et travail

Les personnes transgenres sont régulièrement confrontées à la discrimination au travail. En 2014, 13% des notifications de personnes transgenres parvenues à l'Institut concernaient le travail.

PERSONNES TRANSGENRES ET TRAVAIL

Une femme trans qui travaillait comme ouvrière dans une société de déménagement et qui, en raison de son opération de changement de sexe, s'est absentée du travail pendant un certain temps, a été licenciée au moment de reprendre le travail. En première instance la travailleuse a perçu une indemnité légale équivalant à 6 mois de salaire brut vu qu'il s'agissait d'un licenciement abusif. La demande de la victime de condamner l'employeur à payer une indemnité supplémentaire de six mois de salaire brut pour licenciement discriminatoire a toutefois été rejetée. L'Institut et la victime ont toutefois décidé de faire appel ensemble de cette décision. Le 17 février 2014, la Cour a estimé que l'employeur s'était rendu coupable de licenciement discriminatoire. La Cour a en outre conclu que les deux régimes d'indemnisation étaient bel et bien cumulables étant donné qu'ils ont chacun une finalité différente.

PROTOCOLES DE COLLABORATION

Région wallonne

Dans le cadre du protocole de collaboration avec la Wallonie³, en 2014, l'Institut a poursuivi ses missions de traitement des signalements introduits par les requérant-e-s pour discrimination fondée sur le sexe et les a analysés au regard du décret anti-discrimination du 6 novembre 2008 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Une femme ayant acquis une expérience en autodidacte dans le domaine de l'électricité souhaite suivre une formation professionnelle dans ce domaine; son objectif vise à augmenter ses chances de succès pour trouver un emploi salarié dans ce secteur. Elle est dissuadée de suivre cette formation au motif que « aucun employeur ne voudra recruter une femme dans ce secteur ». L'Institut a proposé une médiation pour solutionner ce dossier.

L'Institut a également poursuivi sa collaboration avec le Forem dans le cadre de la newsletter « Égalité et diversité » ainsi que le travail d'accompagnement avec les communes signataires de la Charte égalité des chances dans les communes. L'Institut a également pu diffuser des informations sur le protocole avec la Wallonie et sur l'égalité des femmes et des hommes lors du salon des mandataires, rendez-vous important permettant la rencontre et l'échange d'informations entre pouvoirs locaux, monde associatif et entreprises.

Fédération Wallonie-Bruxelles⁴

Depuis 2008, la Fédération Wallonie-Bruxelles et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sont liés par un protocole de collaboration qui vise la mise en œuvre du décret de la Communauté française du

3. Utilisation de la dénomination « Wallonie » depuis la proposition de résolution relative à la dénomination « Wallonie » en lieu et place de « Région Wallonne » dans l'usage et les communications du parlement wallon, adoptée par le parlement wallon le 26 octobre 2011.

4. Utilisation de la dénomination « Fédération Wallonie-Bruxelles » depuis la proposition de résolution relative à la dénomination « Fédération Wallonie-Bruxelles » en lieu et place de « Communauté française » dans les communications de la Fédération Wallonie-Bruxelles, adoptée par le parlement de la Communauté française le 25 mai 2011.

12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, qui désigne l'Institut comme organisme de promotion de l'égalité de traitement pour les questions de discrimination fondée sur le sexe (art. 37 § 1). Dans ce contexte, l'Institut est compétent pour apporter son aide aux victimes de discrimination fondée sur le sexe, dans les domaines de compétences communautaires.

Une étudiante en informatique est harcelée sexuellement par un professeur. Il fait des commentaires déplacés sur les tenues vestimentaires de l'étudiante, tient des propos sexistes sur les femmes, propose ouvertement à l'étudiante des rendez-vous en-dehors des cours. Comme elle ne réagit pas à toutes ses remarques et invitations, il la menace d'échec à l'examen de fin d'année. La jeune femme a souhaité une information claire sur le cadre légal applicable en la matière et un avis juridique sur la situation. Elle a informé l'Institut de la cessation du harcèlement sexuel.

En 2014, outre le traitement des notifications concernant les discriminations fondées sur le sexe, des actions d'information et de sensibilisation ont été menées à l'attention des personnels de la Fédération Wallonie-Bruxelles, notamment les services d'inspection scolaire et les fonctionnaires généraux. Ces actions ont été menées en collaboration avec la Direction de l'Égalité des chances et le Centre interfédéral pour l'égalité des chances.

L'Institut a également contribué au groupe de travail chargé de la préparation du focus statistique égalité/diversité, initié par la Direction Recherche de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

L'expertise de l'Institut a également été sollicitée par la Direction générale de l'Enseignement obligatoire, au sujet de circulaire n° 4492 du 25 juillet 2013 dans sa partie relative aux cours d'éducation physique, organisés séparément pour les filles et les garçons.

Commission communautaire française

Depuis le 11 juillet 2013, la Commission communautaire française (Cocof) et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sont liés par un protocole de collaboration.

L'objectif de ce protocole de collaboration est 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.



En 2014, l'accent a particulièrement été mis sur l'information et la sensibilisation dans la mise en œuvre du protocole. Vu le caractère récent de la collaboration entre les deux institutions, il est encore nécessaire de la faire connaître. C'est pourquoi la campagne « Stop discrimination: la discrimination s'arrête ici » a été lancée en mars 2014 grâce à la collaboration de la Cocof, de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et du Centre interfédéral pour l'égalité des chances. L'objectif était de promouvoir l'égalité au sein des secteurs subsidiés par la Cocof, que ce soit en matière de formation professionnelle, d'aide aux personnes handicapées, de santé, de cohésion sociale, d'infrastructures sportives, de culture, etc.

Des séances d'information ont également été dispensées par l'Institut à propos de l'Institut et de la réglementation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes à destination des directeurs et directrices d'administration de la Cocof et des représentants syndicaux et représentantes syndicales.

En outre, pour la première fois, toute une journée d'étude a été consacrée à l'égalité et aux associations. Il s'agit du colloque « Égalité et mixité – Associations et Cocof: ensemble, construisons l'égalité » qui s'est tenu le 9 octobre 2014. Ce colloque avait pour objectif d'encourager les associations à jouer un rôle moteur pour atteindre l'égalité des femmes et des hommes, que ce soit en qualité d'employeur ou dans les services qu'elles rendent quotidiennement.

ÉVOLUTIONS SUR LE PLAN LÉGISLATIF

Sexisme

Nouvelle loi contre le sexisme

Le documentaire « Femmes de la rue » de Sofie Peeters a suscité une tempête médiatique. Il a permis de briser le tabou autour du comportement sexiste dans la rue. Ce documentaire a aussi eu pour effet que le monde politique ne pouvait rester insensible à cette problématique. Dans la foulée, la ministre de l'Égalité des chances et la ministre de la Justice de l'époque ont rédigé une loi pénalisant le sexisme et les autres discriminations sexuelles.

La loi tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination afin de pénaliser l'acte de discrimination est entrée en vigueur le 22 mai 2014. Cette loi comporte deux volets, à savoir la répression du sexisme et la répression de la discrimination sexuelle.

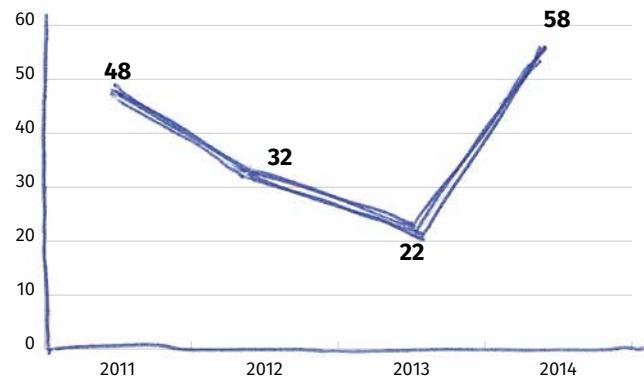
Cinq conditions cumulatives doivent être réunies pour que le sexisme soit répréhensible. Il doit s'agir d'un geste ou d'un comportement qui a lieu dans un espace public, qui a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne en raison de son appartenance sexuelle ou de la réduire à sa dimension sexuelle et qui porte une atteinte grave à sa dignité.

Avant l'instauration de cette loi, seules l'incitation à la discrimination fondée sur le sexe et la discrimination par un fonctionnaire étaient punissables (art. 27 de la « loi genre »). Il existait par ailleurs déjà aussi une loi sanctionnant ceux qui ne se conformaient pas à un jugement rendu ou à un arrêt consécutif à une action en cessation (art. 29 de la « loi genre »).

Grâce à l'adoption de la loi contre le sexisme, les discriminations fondées sur le sexe dans le cadre des relations de travail et de l'accès aux biens et aux services sont devenues elles aussi passibles de poursuites pénales.

Le nombre de notifications sur le sexisme, concernant la loi, mais aussi les publicités, etc., a presque triplé en 2014 par rapport à 2013.

Nombre de notifications relatives au sexisme depuis 2011



Cette évolution était une suite logique de l'intérêt médiatique qui a accompagné l'adoption et l'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

Critique de la loi

La nouvelle loi contre le sexisme peut devenir un instrument important dans la lutte contre le harcèlement sexuel. Ce cadre légal permet à l'Institut d'aider les victimes de cette forme de sexisme. La Belgique est ainsi le premier pays à proposer une aide à ces victimes. Cette nouvelle loi a fait l'objet de critiques mettant en avant le risque que l'on y recoure trop fréquemment. Au contraire, l'Institut y voit plutôt le risque que la nouvelle loi ne soit pas suffisamment appliquée et qu'elle reste par conséquent lettre morte.

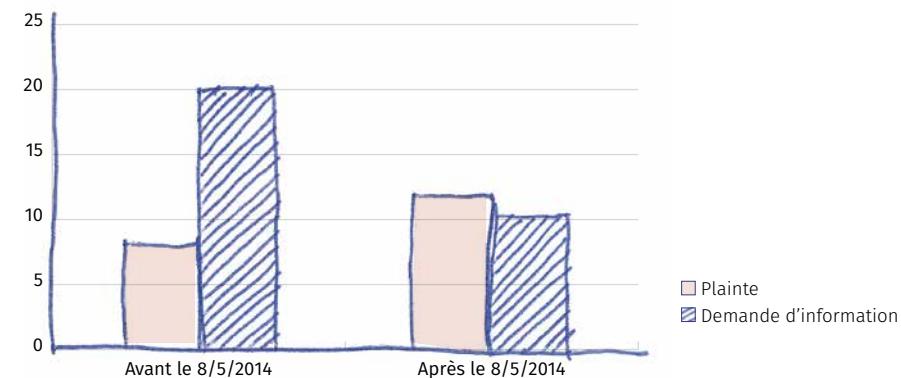
Port du double nom

La transmission du nom est un thème qui tient également à cœur à l'Institut compte tenu du symbole social que représente le nom. Jusqu'en 2014, la législation belge stipulait (à quelques rares exceptions près) que l'enfant dont la filiation paternelle et la filiation maternelle étaient établies simultanément portait obligatoirement le nom de famille du père.

De nombreuses plaintes reflétaient la volonté des mères et aussi de parents d'attribuer également ou exclusivement à leurs enfants le nom de famille de la mère. Dans ce contexte, l'Institut avait pris l'initiative d'interpeller le monde politique et avait transmis, le 13 juin 2012, son avis aux Ministres de la Justice, de l'Égalité des chances, à la Présidente de la Commission justice et du Comité d'avis égalité des chances du Sénat ainsi qu'aux délégués des droits de l'enfant.

Cette recommandation visait l'imposition du principe du double nom comme étant la seule manière d'affirmer réellement l'égalité des femmes et des hommes ainsi que l'égalité entre les parents, le choix de l'ordre des noms étant laissé à ces derniers. En cas de désaccord ou en cas d'absence de choix de leur part, l'ordre du double nom devait alors être établi d'une manière neutre sans déterminer de préférence pour l'un ou l'autre.

Notifications relatives à la transmission du nom à l'enfant



Le 1^{er} juin 2014, la loi du 8 mai 2014 modifiant le Code civil en vue d'instaurer l'égalité de l'homme et de la femme dans le mode de transmission du nom à l'enfant et à l'adopté est entrée en vigueur.

Cette loi ne va pas aussi loin que l'Institut l'aurait espéré mais présente néanmoins le mérite de respecter l'accord des parents concernant le choix du nom que portera leur enfant. En cas d'accord des parents, cette loi abandonne la priorité absolue du nom du père et permet à ceux-ci d'attribuer à leur enfant: soit le nom de la mère, soit le nom du père ou encore, un double nom de famille reprenant leurs noms respectifs dans l'ordre de leur choix. Cependant, si les parents n'émettent aucun choix ou s'ils ne sont pas d'accord, c'est toujours le nom de famille du père qui est imposé.

Cela concerne tous les enfants qui naissent à partir du 1^{er} juin 2014 ainsi que les enfants mineurs nés avant cette date et qui n'ont pas encore de frère ou de sœur majeurs au 1^{er} juin. Pour ces derniers, les parents disposaient d'un an à partir du 1^{er} juin 2014 pour faire une déclaration conjointe à l'officier de l'état civil de leur administration communale concernant le choix de nom qu'ils avaient fait pour leur(s) enfant(s).

De nombreuses plaintes ont été introduites à l'Institut afin de contester l'imposition du seul nom du père à l'enfant en cas de désaccord des parents.

L'Institut a estimé que cette disposition, en octroyant un droit de veto au père, déroge au principe d'égalité des femmes et des hommes et a introduit à son encontre une procédure auprès de la Cour constitutionnelle visant à son annulation.

La décision de la Cour est attendue pour 2015.

Expression de genre et identité de genre

La « loi genre » a été modifiée le 22 mai 2014 en vue de l'étendre à l'identité de genre et à l'expression de genre. Jusqu'à cette modification de la loi, seule la discrimination fondée sur le changement de sexe était assimilée à la discrimination fondée sur le sexe. Cela signifiait que seules les « personnes transsexuelles » étaient protégées par la « loi genre » (les personnes qui prévoyaient de subir un traitement en vue de changer de sexe, les personnes qui étaient en cours de traitement ou celles qui l'avaient subi). Bon nombre de personnes transgenres victimes de discrimination n'étaient toutefois pas protégées par la loi vu qu'elles n'avaient pas l'intention ou la possibilité de se faire opérer pour changer de sexe.

La modification de la loi intervenue le 22 mai 2014 a conduit à cet élargissement, ce qui a permis d'assimiler la discrimination fondée sur l'expression de genre et l'identité de genre à la discrimination sur la base du sexe. L'identité de genre renvoie à la conviction intime et profonde ainsi qu'au vécu individuel de chacun par rapport à son propre genre, qui correspond ou non au sexe assigné à la naissance, y compris le vécu corporel. L'expression de genre renvoie quant à elle à la manière dont les personnes donnent forme (vêtement, langage, comportement...) à leur identité de genre et à la manière dont celle-ci est perçue par les autres.

Les arrêtés royaux d'exécution de la loi visant à lutter contre l'écart salarial

En 2014, différents arrêtés royaux sont entrés en vigueur afin d'exécuter la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Le contenu et le suivi de cette législation sont exposés dans la partie 3.1.2. « loi écart salarial ».

2. Lutte contre les violences

La lutte contre la violence est une problématique sociétale majeure qui, selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, nécessite d'être abordée sous l'angle du genre. Les femmes en sont majoritairement victimes, et des formes les plus graves. En coordonnant et en soutenant le plan d'action national, en rassemblant des statistiques ventilées par sexe, en sensibilisant, en participant à la réalisation de diverses études et brochures, l'Institut tente d'analyser l'impact du genre sur la violence, et d'identifier et mettre en œuvre des leviers efficaces pour, d'une part, encourager les victimes à briser le silence et, d'autre part, lutter contre la violence.

PLAN D'ACTION NATIONAL DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE

L'Institut a à nouveau, en 2014, joué un rôle moteur dans la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation du plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires et certaines formes de violence intrafamiliale 2010-2014. L'Institut a ainsi poursuivi sa collaboration avec le groupe interdépartemental qui se compose des représentants des administrations fédérales, communautaires et régionales concernées.

En collaboration avec le groupe interdépartemental, l'Institut a dressé, en février 2014, un état des lieux de l'ensemble des mesures reprises dans la mise à jour du PAN 2010-2014 adoptée en juin 2013.

En outre, l'Institut a débuté l'élaboration d'un nouveau plan d'action national de lutte contre la violence basée sur le genre (PAN) avec pour objectif d'aboutir à un nouveau PAN respectant au mieux les dispositions de la Convention du Conseil de l'Europe pour la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul) et recueillant l'approbation de l'ensemble des gouvernements via une Conférence interministérielle « Intégration dans la société ».

Au cours de l'année 2014, l'Institut a analysé les dispositions de la Convention d'Istanbul, les recommandations issues des différentes consultations menées avec la société civile (violence sexuelle, violence entre partenaires, violences liées à l'honneur), les memoranda de certaines organisations nationales et internationales (AI, OMS, PICUM, HRW, CFFB, NVR...) et les rapports alternatifs déposés par les ONG nationales et internationales devant les instances internationales.

Sur base de l'ensemble de ces travaux et de l'état des lieux du PAN 2010-2014, l'Institut a ainsi élaboré un projet de nouveau PAN se concentrant sur la violence entre partenaires, la violence sexuelle, les mutilations génitales féminines, les mariages forcés et les violences liées à l'honneur, tout en assurant des liens avec les formes de violence à l'égard des femmes couvertes par d'autres dispositifs.

L'Institut a renouvelé la composition du groupe interdépartemental afin de lancer une coordination interinstitutionnelle sur le projet de nouveau PAN. Une réunion s'est donc tenue le 6 novembre 2014 afin de permettre à l'Institut de présenter le projet à l'ensemble des partenaires du plan. Par ailleurs, les membres du groupe interdépartemental ont été invités à transmettre leurs commentaires, d'une part, sur le canevas élaboré par l'Institut et, d'autre part, sur les propositions de mesures et les recommandations en matière de lutte contre la violence basée sur le genre proposées par l'Institut.

Sur cette base, l'Institut doit, début 2015, proposer une nouvelle version du projet de PAN aux membres du groupe interdépartemental. Le but est de permettre le lancement de négociations politiques dans le courant du premier trimestre 2015 et de soumettre, par la suite, le nouveau PAN pour approbation au cours d'une conférence interministérielle « Intégration dans la société ».

INVENTAIRE DES LACUNES EN MATIÈRE DE VIOLENCE SEXUELLE

L'Institut a finalisé un inventaire en 2014 qui décrit en détail les lacunes et les recommandations en matière d'approche de la violence sexuelle en Belgique. Il fait suite aux différents signaux transmis par les acteurs de terrain à l'Institut. Dans la foulée, l'Institut a décidé de réunir un groupe d'experts chargé de dégager les différentes lacunes de la politique en matière de violence sexuelle. À la suite de ces concertations, une première proposition d'inventaire a été débattue lors d'une réunion du groupe de travail à laquelle ont participé les différents départements concernés. Cette note comprend finalement 73 recommandations visant à améliorer l'approche de la violence sexuelle en Belgique. Elle a été envoyée aux différents ministres concernés.

AUTRES MESURES

Un certain nombre de mesures complémentaires ont en outre été prises pour améliorer l'accueil des victimes dans les services de police. Le guide « Manuel relatif aux délits de mœurs » est destiné aux services de police et une formation à ce sujet est prévue dans les écoles de police.

Sur le plan de la santé publique, il y a eu un engagement visant à élargir les formations du personnel hospitalier et des médecins généralistes et à tenir compte de l'évaluation du set d'agression sexuelle. La Justice a souligné l'importance d'accorder une attention soutenue à la lutte contre la violence envers les femmes. Par ailleurs, la situation de la victime est aussi de plus en plus prise en considération, en sont des exemples l'accueil des victimes ou la volonté de parvenir à une exécution de peine transparente. À côté de cela, le ministre de la Justice s'est engagé à ne plus faire supporter les frais liés aux devoirs d'instruction complémentaires par les victimes de violence sexuelle. De plus, l'accent a été mis sur l'importance cruciale des résultats qui découlent de l'évaluation du set d'agression sexuelle a été soulignée.

Les mesures susmentionnées répondent toutes aux recommandations présentées dans l'inventaire des lacunes en matière d'approche de la violence sexuelle. L'Institut a, en étroite collaboration avec différentes organisations de la société civile, et d'autres experts et départements, joué un rôle important dans le processus visant à combler un certain nombre de lacunes de la politique en matière de violence sexuelle. La cellule « Violence » de l'Institut continuera à y jouer un rôle important à l'avenir.

FUTURE POLICY AWARD

En 2014, le Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires coordonné par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes faisait partie des 25 projets en lice pour le Future Policy Award. L'Award de 2014 était placé sous le signe de l'arrêt des violences contre les femmes et les jeunes filles. Des initiatives politiques du monde entier ont été nominées. L'Institut doit sa nomination principalement à son engagement fort de faire entendre la voix des ONG dans le cadre de l'élaboration des plans d'action. Dans sa lutte contre la violence envers les femmes, l'Institut accorde, depuis de nombreuses années déjà, beaucoup d'importance à la participation de toutes les parties prenantes. Cet engagement a donc été ici reconnu sur le plan international.

SENSIBILISATION À LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE BASÉE SUR LE GENRE

Campagne 25 novembre 2014: « La violence verbale aussi, ça fait mal »



À l'occasion de la Journée internationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes, l'Institut a lancé, en collaboration avec le « Beweging tegen Geweld – Vzw Zijn » (Mouvement contre la violence – ASBL Zijn), une campagne nationale ayant pour thème « La violence verbale aussi, ça fait mal ». La violence verbale peut se révéler aussi blessante que la violence physique, mais elle peut également mener à la violence physique.

L'Institut a lancé cette campagne dans le but de pousser les hommes à prendre conscience de leurs propos et comportements destructeurs, de les encourager à dire « non » à la violence faite aux femmes et d'interpeller leurs amis s'ils sont (verbalement) agressifs envers leur partenaire. Plusieurs outils de sensibilisation – t-shirts, jeux de cartes, sous-verres – ont été distribués dans plus de 400 cafés et entreprises de tout le pays.

Plusieurs partenaires tels que les provinces, la police, la justice et les organisations de femmes ont participé à la campagne afin de toucher le plus large public possible.

Quelques services publics fédéraux et entités fédérées ainsi que de nombreuses célébrités flamandes ont soutenu la campagne. Des initiatives ont également vu le jour au niveau local et auprès d'entreprises privées.

V-Day – « Viol. Brisez le silence! »



À l'occasion du V-Day le 14 février 2014, jour de rassemblement des femmes du monde entier dans le but de dénoncer toutes les formes possibles de violence à l'égard des femmes, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a élaboré et diffusé la brochure d'information « Violence sexuelle. Comment s'en sortir? », destinée aux victimes de violence sexuelle et à toute personne qui y est confrontée. Cette brochure se veut être un guide pour ces personnes.

3. Emploi

Elle s'inscrivait dans le cadre d'une campagne plus large intitulée « Viol. Brisez le silence! », une initiative du ministre de l'Intérieur visant à inciter les victimes à s'adresser à la police. Outre la brochure, un site Internet <http://www.aideapresviol.be> et un clip vidéo ont été créés pour encourager les victimes à porter plainte. L'Institut a participé à la réalisation de cette campagne.

Enquête de l'Agence européenne des droits fondamentaux sur la violence à l'égard des femmes à l'échelle de l'Union européenne

L'Agence européenne des droits fondamentaux (FRA) a publié le 5 mars 2014 une vaste enquête à l'échelle européenne sur la violence à l'égard des femmes. Plus de 42 000 femmes âgées de 18 à 74 ans ont ainsi été interviewées à travers toute l'Union européenne, soit 1 500 femmes par État membre. Préalablement à la publication de l'enquête, l'Institut a collaboré avec la FRA à la diffusion des données belges et à envisager la promotion des résultats de l'enquête en Belgique.

Les résultats ont offert de multiples enseignements sur l'ampleur du phénomène en Belgique et mis en évidence de nouveaux chiffres interpellants au niveau belge. En effet, selon les résultats de l'enquête, 36 % des femmes belges affirment avoir été victimes de violences physiques et sexuelles, quel que soit l'auteur; 24 % des femmes belges disent avoir subi, depuis l'âge de 15 ans, des violences physiques et/ou sexuelles au sein de leur couple; 60 % des femmes belges indiquent avoir été victimes de harcèlement sexuel depuis l'âge de 15 ans et 30 % au cours des 12 derniers mois.

Les résultats ont également démontré que de nombreuses victimes ressentaient toujours des difficultés à reconnaître et à désigner les faits de violence subis et hésitaient encore à parler de ceux-ci avec des tiers. C'est pourquoi l'Institut a tout mis en œuvre pour assurer une visibilité maximale de l'enquête. En outre, étant donné l'intérêt de l'enquête en termes de prévention et de lutte contre la violence à l'égard des femmes, l'Institut a également veillé à informer l'ensemble de ses partenaires sur les résultats propres à la Belgique.

L'ÉCART SALARIAL

L'écart salarial entre les femmes et les hommes est lié à de nombreuses caractéristiques telles que l'âge, la formation, le secteur d'activité, la composition du ménage ou la nationalité. Une partie de l'écart salarial peut être expliquée par les différentes caractéristiques des travailleuses et des travailleurs. Cela ne signifie cependant pas que ces différences soient neutres; ces différences sont, au contraire, souvent le reflet de discriminations.

Rapport 2014 sur l'écart salarial

Globalement, c'est-à-dire pour l'économie belge dans son ensemble, une femme gagne toujours en moyenne 10 % de moins par heure de travail qu'un homme. À cet égard, on ne peut parler que de stagnation. Il est important de brosser un tableau de l'ensemble des inégalités entre les femmes et les hommes. C'est pour cette raison que le rapport sur l'écart salarial présente toujours un deuxième indicateur global. Si nous considérons le fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, l'écart salarial est encore plus important et va même jusqu'à atteindre 22 %.

Dans le rapport 2013 relatif à l'écart salarial, il avait déjà été constaté que l'écart entre les travailleurs à temps partiel et à temps plein grandit chaque année alors que l'écart entre les femmes et les hommes se réduit, tant chez les travailleurs à temps partiel qu'à temps plein. Dans le rapport 2014, cette tendance s'est encore renforcée. Cela veut dire qu'au fil du temps, l'écart entre les femmes et les hommes va jouer un rôle moins important en Belgique, ce qui, en soi, est une évolution positive. Cependant, on constate également une augmentation de l'écart entre, d'une part, les emplois assortis d'un salaire élevé et d'avantages et, d'autre part, les emplois à temps partiel moins rémunérateurs qui offrent peu de perspectives à long terme. Dans ce marché de l'emploi à deux vitesses, ce sont les femmes qui sont fortement surreprésentées dans cette deuxième catégorie d'emplois.

Le pourcentage d'emplois à temps partiel a fortement augmenté durant la dernière décennie. En 2011, 46 % des travailleuses travaillaient à temps partiel⁵; chez les hommes également, ce pourcentage a continué

5. Les chiffres du rapport 2014 concernent l'année d'enquête 2011.

à augmenter pour atteindre un peu plus de 10%. Il ne faut toutefois pas oublier que le travail à temps partiel n'est pas juste une question de choix personnel. Chercher du travail à temps plein ne signifie pas nécessairement trouver du travail à temps plein. 22% des femmes actives à temps partiel et 25% des hommes actifs à temps partiel indiquent ne pas trouver de poste à temps plein ou ne pas avoir la possibilité de travailler à temps plein dans leur fonction actuelle. Pour 51% des femmes actives à temps partiel et 26% des hommes actifs à temps partiel, c'est principalement la conciliation vie privée-vie professionnelle qui explique leur choix de travailler à temps partiel.

Comme chaque année, le rapport sur l'écart salarial analyse les différents facteurs intervenant dans l'écart salarial, et la mesure dans laquelle ils contribuent à cet écart. Une évolution notable est l'importance croissante du facteur « nationalité » dans l'écart salarial. 9% de la partie expliquée de l'écart salarial peut être imputée au fait d'être ou non de nationalité étrangère alors que ce facteur ne représentait que 6 à 7% les années précédentes.

De manière générale, les différences salariales entre les femmes et les hommes persistent. Cela démontre qu'il s'agit d'un problème structurel reposant sur un ensemble complexe de facteurs. Le rapport sur l'écart salarial peut dès lors être un instrument important pour mieux comprendre les mécanismes qui agissent sur l'égalité et pour élaborer des initiatives concrètes en vue de gérer de manière structurelle la problématique de l'écart salarial.

Loi écart salarial

En mai 2014, de nouveaux outils ont été mis en place pour combattre les discriminations entre hommes et femmes sur le plan salarial. En effet, différents arrêtés royaux sont entrés en vigueur afin d'exécuter la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes (M.B., 28 août 2012).

L'objectif de la loi est de rendre effectif le principe « à travail égal, salaire égal ». Concrètement, la loi et ses arrêtés royaux introduisent de nouvelles obligations à différents niveaux: au niveau interprofessionnel, via l'obligation pour les partenaires sociaux de négocier des mesures de lutte contre l'écart salarial; au niveau sectoriel, via le contrôle des conventions collectives de travail afin de rendre les classifications de fonctions neutres sur le plan du genre; et enfin au niveau de l'entreprise, via

l'obligation de remettre un rapport d'analyse sur la structure de rémunération, la ventilation des données du bilan social et la faculté de désigner un médiateur.

Pour accompagner la mise en œuvre de cette loi, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a pris l'initiative en juillet 2014 de mettre sur pied une *task force* avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Cette *task force* se réunit au moins deux fois par an à l'initiative de l'Institut et a pour missions:

- ⇒ de donner une information complète et harmonisée sur la nouvelle législation;
- ⇒ de coordonner la mise à jour des pages relatives à l'écart salarial sur les sites Internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et de l'Institut;
- ⇒ de sensibiliser les partenaires sociaux sur cette problématique;
- ⇒ à plus long terme, d'évaluer la mise en œuvre de la législation.

En ce qui concerne la sensibilisation des partenaires sociaux, la *task force* a décidé d'organiser en 2015, conjointement avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, un colloque sur la mise en œuvre de la loi du 22 avril 2012 en matière de lutte contre l'écart salarial entre les femmes et les hommes afin de sensibiliser et d'aider les partenaires sociaux à appliquer efficacement cette loi.

LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Promouvoir l'égalité des femmes et des hommes dans le monde du travail est l'une des priorités de l'Institut. C'est pour cette raison que l'Institut ambitionne d'organiser régulièrement des séances de réseautage sur des thématiques à chaque fois différentes et de constituer un réseau permettant aux entreprises de partager leurs bonnes pratiques.

L'Institut est convaincu que les organisations qui se dotent d'une politique claire qui tient compte de la dimension hommes-femmes sont plus performantes que les autres. Et de plus en plus d'organisations prennent des mesures pour élaborer une politique qui tient compte de la dimension hommes-femmes. L'Institut s'est mis en quête d'organisations qui ont déjà joint le geste à la parole et peuvent témoigner de ce que cela a apporté à leur organisation.

Banque de données « Bonnes pratiques »

L'Institut a présenté, au cours d'une conférence de presse organisée en avril 2014, l'actualisation de sa banque de données de bonnes pratiques initialement créée en 2006, qui regroupe des exemples d'entreprises favorisant l'égalité des femmes et des hommes.

La banque de données a pour objectif de présenter et de promouvoir un éventail le plus large possible – mais non exhaustif – d'initiatives, de solutions et de programmes en matière de politique d'égalité des chances qui ont déjà été développés et mis en œuvre au sein d'organisations. Ainsi, la connaissance et la compréhension des mesures, initiatives et processus sélectionnés constituent une source d'inspiration pour les autres organisations, ce qui permet de tirer profit de l'expérience des autres.

Bon nombre de nouvelles bonnes pratiques favorisant l'égalité des femmes et des hommes au sein des organisations ont été identifiées et leur plus-value réelle a été vérifiée. Cela a abouti au lancement de la nouvelle banque de données qui contient plus de 60 bonnes pratiques provenant de plusieurs organisations (de grandes multinationales, mais aussi des PME locales, des villes et des communes) de secteurs divers (privé, public et à finalité sociale) situées sur le territoire belge.

Les actions vont de projets spécifiques pour lesquels un budget supplémentaire a été dégagé à des initiatives plus simples sans aucun impact budgétaire; elles ont été classées en 4 grandes catégories:

- ➡ mettre fin aux rôles de genre traditionnels;
- ➡ proposer et améliorer les perspectives de carrière pour les femmes;
- ➡ équilibrer vie privée et vie professionnelle;
- ➡ améliorer les conditions d'emploi.

En effet, les mesures sélectionnées représentent un *win-win* pour les employeurs et pour le personnel: une plus grande satisfaction au travail et une amélioration du bien-être par un équilibre entre les hommes et les femmes qui génèrent de meilleurs résultats pour les organisations.

Réseau « Bonnes pratiques »

Quelques entreprises ayant collaboré à la banque de données des bonnes pratiques ont exprimé le besoin d'assister à des rencontres afin d'échanger leurs expériences de manière interactive. Ce projet est pour elles l'occasion unique de partager leur propre expérience pratique, leurs connaissances théoriques et leur expérience des autres. C'est pour cette raison que l'Institut a lancé les sessions de réseautage « Bonnes pratiques en entreprise ». Chaque session est axée sur un thème spécifique. L'Institut invite chaque fois plusieurs entreprises à faire une présentation formelle de leurs actions spécifiques.

Le lundi 6 octobre 2014, l'Institut a organisé une première session « Bonnes pratiques en entreprise » sur le thème de l'impact des stéréotypes de genre sur la carrière des femmes et des hommes. Les entreprises prennent de plus en plus conscience de l'importance de l'égalité des genres entre les travailleurs féminins et masculins. De plus en plus d'organisations développent une politique adaptée, notamment en prenant des mesures qui améliorent l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Pourtant, on ne cherche pas encore suffisamment à mettre fin aux stéréotypes de genre et aux rôles de genre traditionnels. Les stéréotypes peuvent être présents de façon consciente et inconsciente dans le milieu du travail. Le danger réside dans le fait que ces stéréotypes ont un impact négatif sur la carrière des personnes et sur le fonctionnement de l'organisation.

Le débat de la première session portait sur la manière dont le mode de pensée stéréotypée influence encore les perspectives de carrière des hommes et des femmes. Un certain nombre de bonnes pratiques ont permis de mettre en évidence la manière dont les organisations permettent à leurs collaborateurs de faire l'expérience personnelle de leurs propres préjugés inconscients, à savoir leur mode de pensée inconsciemment stéréotypée. L'Institut est en effet convaincu que la gestion des préjugés conscients et inconscients constitue un véritable défi pour mener une politique de diversité réussie.

4. Gender mainstreaming

Jury WoMen@Work Award

Le WoMen@Work Award récompense chaque année le CEO d'une entreprise établie en Belgique qui s'investit le plus pour concrétiser l'égalité des hommes et des femmes en milieu professionnel. L'Award est un concept créé par JUMP. C'est le seul prix mettant à l'honneur des personnes issues du management qui s'engagent et prennent des mesures en faveur d'un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes au niveau du management.

L'Institut a toujours fait partie du jury depuis que ce prix existe. En effet, sa finalité cadre parfaitement avec celle de l'Institut, à savoir mettre l'égalité des hommes et des femmes sous les projecteurs, en désignant une entreprise exemplaire et en diffusant des « bonnes pratiques » en matière d'évolution de carrière des femmes. Les personnes récompensées pour leur engagement et leur dévouement deviennent ainsi des ambassadrices de l'égalité, bénéficient d'une visibilité et inspirent d'autres dirigeants d'entreprise grâce à leurs bonnes pratiques. Cela permet de mener un débat national et de créer une dynamique en matière de bonnes pratiques.

Pour rappel, le *gender mainstreaming* est une approche qui vise à renforcer l'égalité des hommes et des femmes dans la société en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques, c'est-à-dire en faisant en sorte que les politiques publiques soient établies en tenant compte des différences qui existent entre la situation des hommes et des femmes dans la société. Cette approche est une obligation légale au niveau fédéral depuis l'adoption de la « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007⁶.

Le *gender mainstreaming* est un processus qui demande du temps et des efforts pour être mis en œuvre et atteindre son objectif politique: renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société. La courte législature qui s'est achevée en 2014 a été la première tentative de mise en œuvre de cette approche dans le cadre de la loi du 12 janvier 2007. L'enjeu de la prochaine législature consistera à faire en sorte que le *gender mainstreaming* devienne un moyen efficace pour faire concrètement évoluer la société vers plus d'égalité entre hommes et femmes. Cela nécessitera des moyens humains et éventuellement financiers, mais surtout le soutien et l'implication de l'ensemble des membres du Gouvernement et des administrations qui relèvent de leurs compétences.

L'accord de gouvernement du 9 octobre 2014 stipule que « le gouvernement œuvrera à intégrer la dimension du genre dans chaque domaine politique en vue d'éliminer les inégalités existantes et d'éviter que la politique gouvernementale ne crée ou ne renforce une inégalité entre les femmes et les hommes (*gender mainstreaming*). » L'accord précise également que: « Une attention particulière sera accordée aux différences qui existent entre les femmes et les hommes dans le cadre des réformes socio-économiques ». Combiné à l'existence de la loi du 12 janvier 2007, cet engagement du gouvernement fédéral envers l'intégration de la dimension de genre dans ses politiques constitue un signal très positif qui devra notamment se traduire dans l'établissement d'un nouveau plan fédéral *gender mainstreaming* ambitieux.

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

LE RAPPORT GENDER MAINSTREAMING DU GOUVERNEMENT

En matière de *gender mainstreaming*, l'année 2014 aura d'abord été marquée par l'établissement du premier rapport du gouvernement relatif à la politique menée conformément aux objectifs de Pékin⁷. Ce rapport établi au sein du groupe interdépartemental de coordination (GIC) a dressé un bilan de ce qui a été réalisé lors de la législature précédente et plus particulièrement de ce qui a été fait dans le cadre du plan fédéral *gender mainstreaming*. Ce plan qui concernait des politiques relevant des compétences de tous les membres du gouvernement constituait le premier engagement politique de haut niveau en la matière. Il a permis de réaliser certaines avancées dans la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au niveau fédéral belge, parmi lesquelles:

- ➡ l'intégration de la dimension de genre dans certaines matières fédérales (prépension, réforme de l'octroi des bourses octroyées par la Coopération au développement);
- ➡ le développement de réflexions fondées sur l'identification des différences de situations qui existent entre hommes et femmes dans certaines matières (réforme des pensions de survie, lutte contre la pauvreté) et donc la diffusion du *gender mainstreaming* au sein des administrations et des cellules stratégiques;
- ➡ la mise en évidence de l'importance de la production et de l'utilisation des statistiques ventilées par sexe pour identifier les différences qui existent entre hommes et femmes;
- ➡ l'amélioration de la production ou de l'utilisation des statistiques ventilées par sexe;
- ➡ le développement de procédures en matière de *gender budgeting*;
- ➡ l'amélioration de l'intégration de la dimension de genre dans les plans de management, les marchés publics et les subsides de certaines administrations.

Le rapport a également été l'occasion d'identifier les principales difficultés relatives à la mise en œuvre du *gender mainstreaming*:

- ➡ la compréhension du concept même d'intégration de la dimension de genre, sur la base de l'identification des différences qui existent entre la situation respective des femmes et des hommes;
- ➡ la confusion entre le *gender mainstreaming*, les politiques spécifiques d'égalité entre hommes et femmes et les politiques de diversité menées au sein des administrations fédérales;
- ➡ le fait que le *gender mainstreaming* repose largement sur l'évaluation (surtout *ex ante*) des politiques publiques qui est peu développée au niveau fédéral belge;
- ➡ le manque de statistiques ventilées par sexe dans certains domaines de compétences et lorsqu'elles existent, le manque d'utilisation de ces statistiques dans le cadre du processus de décision;
- ➡ le fait que le *gender mainstreaming* doit principalement concerner les personnes impliquées dans la définition et l'évaluation des politiques publiques et non les experts « genre » ou les membres du GIC;
- ➡ le fait que la mise en œuvre du *gender mainstreaming* nécessite une impulsion hiérarchique forte au sein des départements.

Dans le cadre de la prochaine législature, des progrès devront notamment être réalisés concernant:

- ➡ le choix des politiques figurant dans le plan fédéral *gender mainstreaming*;
- ➡ l'implication d'experts et de responsables extérieurs au GIC dans le cadre de la mise en œuvre du prochain plan fédéral et la mise en place de structures de coordination *ad hoc* encadrées par les membres du GIC avec le soutien de l'Institut;
- ➡ la production et l'utilisation de statistiques ventilées par sexe dans le cadre du processus de décision;
- ➡ la priorité donnée à la mise en œuvre du *gender mainstreaming*, notamment via le soutien et le temps dont disposent les membres du GIC;
- ➡ la poursuite de la sensibilisation et de l'explication du *gender mainstreaming* au sein des administrations et des cellules stratégiques.

7. Conformément à l'article 5 de la loi, il est composé d'un rapport du Gouvernement concernant la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007; d'un rapport de la ministre de l'Égalité des chances concernant la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 et d'un rapport du ministre de la Coopération au développement concernant la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995.

En 2014, dans cette optique de sensibilisation, l'Institut a proposé aux membres du GIC de financer une formation « sur mesure » qui aborderait spécifiquement l'intégration de la dimension de genre dans les domaines de compétences des administrations fédérales intéressées. Sept administrations se sont déclarées intéressées et ont donc reçu cette formation financée par l'Institut: le SPF Chancellerie; le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement; le SPF Intérieur; le SPF Justice; le SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie; le ministère de la Défense et le SPP Politique scientifique.

L'ANALYSE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION (AIR) ET DE SON VOLET RELATIF À L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

La loi du 12 janvier 2007 prévoyait que: « pour chaque projet d'acte législatif et réglementaire, il (le ministre) établit un rapport d'évaluation de l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes. (...), dit "test gender" ».

Dans une optique de simplification et d'harmonisation, la décision a été prise de rassembler tous les tests *ex ante* existants ou prévus dans une seule analyse d'impact de la réglementation (AIR) établie par la loi du 15 décembre 2013 portant dispositions diverses concernant la simplification administrative⁸. L'AIR est donc une évaluation *ex ante* de l'impact des projets de réglementations soumis au conseil des ministres sur 5 domaines, dont l'égalité des femmes et des hommes qui fait l'objet d'une analyse approfondie sur base de 5 questions ouvertes.

L'objectif de ce « volet égalité » est de faire en sorte que les auteurs de réglementation développent une réflexion structurée concernant l'impact que leurs projets peuvent avoir sur les hommes et sur les femmes, compte tenu des situations respectives parfois différentes des hommes et des femmes dans les matières abordées. Les questions sont organisées en 3 phases:

- ➡ une phase d'analyse qui vise à connaître la situation des femmes et des hommes dans la matière concernée par le projet;

8. Loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative (M.B. du 31 décembre 2013).

- ➡ une phase d'évaluation de l'impact du projet sur l'égalité des femmes et les hommes sur base des réponses aux questions portant sur la situation;
- ➡ la mise en avant des éventuelles mesures compensatoires en cas d'impact négatif sur l'égalité entre hommes et femmes.

La phase d'analyse nécessite le recours aux statistiques ventilées par sexe. Pour être utile et correctement réalisée, cette évaluation doit être entamée dès les premières étapes de la réflexion qui mène à la définition d'un acte législatif ou réglementaire.

Les administrations directement concernées par l'AIR, dont l'Institut, assurent une mission de soutien (helpdesk) à la réalisation de l'AIR. Elles ont contribué à la réalisation d'un manuel de soutien à la réalisation de l'AIR. À la demande, ces administrations réunies dans le cadre d'un Comité d'analyse d'impact (CAI) peuvent rendre un avis sur la qualité des analyses d'impact réalisées.

Sur la base des dossiers soumis au conseil des ministres entre les mois de janvier et d'avril 2014, l'Institut a constaté que l'AIR n'est pas encore suffisamment pris en compte dans le cadre du processus de décision.

Outre un soutien politique fort à la démarche, son installation nécessite un apprentissage de la part des personnes impliquées dans le processus de décision et plus particulièrement des auteurs de réglementations. Des formations relatives à la réalisation de l'AIR, données conjointement par les différentes administrations directement concernées par la mise en œuvre de l'AIR, ont déjà eu lieu au SPF Emploi et au SPF Intérieur au cours du mois de juin 2014. D'autres formations auront lieu ultérieurement à la demande des SPF et SPP.

Pour soutenir la réalisation de l'AIR, l'Institut a également lancé un projet destiné à fournir des exemples clairs de ce qui est attendu des auteurs de réglementation dans le cadre de la réalisation du volet de l'AIR relatif à l'égalité hommes-femmes (thème 3).

Ce projet réalisé par le DULBEA permet de disposer d'exemples de réalisation du thème 3 de l'AIR qui pourront servir de références aux auteurs de réglementations des différents départements fédéraux.

5. Transgenre

LES STATISTIQUES VENTILÉES PAR SEXE

Comme nous l'avons déjà vu à travers le plan fédéral et le volet Égalité hommes-femmes de l'AIR, l'intégration de la dimension de genre repose sur l'identification des différences de situation entre hommes et femmes. Pour ce faire, la ventilation par sexe des statistiques est indispensable. L'Institut encourage donc la production et l'utilisation de statistiques ventilées au sein des administrations fédérales et attire leur attention sur la nécessité que les données qu'elles rassemblent soient ventilées par sexe afin que les différences entre hommes et femmes soient rendues visibles.

L'Institut a activement pris part aux travaux du groupe de travail « Genre et statistique » du Conseil supérieur de statistique. En 2014, ce groupe a travaillé à la rédaction d'un rapport final comprenant des recommandations destinées à s'assurer que l'on évite les biais de genre dans la collecte et l'analyse des données et que le plus grand nombre de données soient ventilées par sexe au niveau fédéral.

Dans le cadre du fonctionnement de l'Institut, la thématique transgenre occupe une place spécifique. Bien que la façon dont le genre est vécu soit très variable, les personnes qui bousculent la vision binaire de la société sont très souvent confrontées aux discriminations.

ÉLARGISSEMENT DE LA LOI « GENRE » : IDENTITÉ DE GENRE ET EXPRESSION DE GENRE⁹

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (la « loi genre ») stipulait que la discrimination fondée sur le changement de sexe était assimilée à la discrimination fondée sur le sexe. La « loi genre » interdisait donc toute discrimination à l'encontre de personnes qui prévoyaient de changer de sexe, qui étaient en train de changer de sexe ou qui avaient changé de sexe. Or, 10% seulement des personnes transgenres amorçaient un processus de changement de sexe. Par conséquent, un groupe important de personnes transgenres n'était pas protégé par la loi. Les recherches montrent que ce groupe est toutefois souvent victime de discrimination sans qu'il soit question de changement de sexe. Afin de protéger un groupe de personnes transgenres le plus large possible contre la discrimination, l'Institut a instamment demandé l'élargissement de la loi de 2007 aux motifs de discrimination « identité de genre » et « expression de genre ».

L'Institut s'est investi activement pour élaborer un projet d'amendement de la loi; il a aussi mené des recherches pour parvenir à des définitions juridiques solides, claires et inclusives des notions d'identité de genre et d'expression de genre.

L'Institut s'est donc réjoui de la loi du 22 mai 2014 (M.B., 24 juillet 2014) qui modifie la loi du 10 mai 2007 et l'étend à l'identité de genre et à l'expression de genre.

En 2014, la loi anti-harcèlement a été élargie aux motifs d'identité de genre et d'expression de genre (M.B., 28 avril 2014).

À présent, l'Institut insiste pour que l'identité de genre et l'expression de genre figurent également dans le droit pénal et dans la COL no 13/2013 - Circulaire relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine (en ce compris les discriminations fondées sur le sexe).

⁹ cf. partie « Expression de genre et identité de genre ».

MODIFICATION DES ACTES D'ÉTAT CIVIL : NÉCESSITÉ D'UNE RÉVISION DE LA LOI

L'Institut réclame avec insistance la modification de la loi relative à la « transsexualité ». Outre la révision des critères pour le changement de sexe et de prénom, l'Institut demande à ce que l'évaluation de cette loi soit aussi l'occasion de revoir son intitulé estimant le terme « transgenre » plus adéquat que celui de « transsexualité ».

En raison des conditions strictes, cette loi ne profite qu'à une partie des personnes transgenres. Selon cette loi, les personnes qui ne souhaitent pas subir de lourdes interventions chirurgicales ne peuvent pas faire acter leur changement de sexe. L'expérience a toutefois montré que seule une minorité de personnes transgenres répondaient aux conditions légales.

De plus, l'exigence de stérilisation et d'interventions médicales est fortement critiquée par les défenseurs des droits de l'homme et la Belgique s'est fait rappeler à l'ordre sur la scène internationale à cet égard. Ces exigences sont contraires à la Déclaration universelle des droits de l'homme¹⁰ et aux principes de Yogyakarta, car elles portent atteinte à l'intégrité physique de la personne et à son droit d'être reconnue dans sa propre identité de genre.

L'Institut plaide pour que le principal critère pour autoriser une déclaration de changement de sexe soit l'autodétermination de la personne elle-même.

En 2014, l'Institut a poursuivi le dialogue avec les partenaires concernés afin de les sensibiliser à cette thématique, de faire le bilan de la situation actuelle concernant la loi du 10 mai 2007 relative à la « transsexualité » et d'examiner comment modifier au mieux cette loi. L'Institut s'est dès lors réjoui du fait que les ministres compétents du précédent gouvernement soient déjà d'accord à l'unanimité sur la démedicalisation de la loi et la suppression de la stérilisation obligatoire et que l'actuel gouvernement fédéral envisage d'évaluer la loi sur la « transsexualité ».

10. Art. 3: *Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne.*

PLANS D'ACTION INTERFÉDÉRAUX CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE

Deux plans d'action interfédéraux (PAI) de lutte contre l'homophobie et la transphobie ont été lancés en 2013. Le premier plan concerne la violence homophobe et transphobe. Le deuxième plan met l'accent sur le climat général dans lequel apparaît cette violence et privilégie une prévention plus large des différentes formes de discrimination.

L'Institut coordonne ces plans en concertation avec le Centre interfédéral pour l'égalité des chances. Comme défini dans les PAI, l'Institut a constitué un groupe de travail interdépartemental composé des administrations impliquées dans le Plan d'action interfédéral (fédéral, régions, communautés) et des organes d'égalité des chances. Ce groupe a pour mission de faciliter la collaboration entre les différents départements et l'échange d'expertise et de bonnes pratiques. Il formule également des recommandations quant aux mesures qu'il estime nécessaires.

En outre, l'Institut et le Centre interfédéral pour l'égalité des chances ont mis sur pied, à la demande du gouvernement, un réseau d'experts interfédéral qui se compose de chercheurs, d'experts de terrain et d'administrations impliquées dans les PAI (fédéral, régions, communautés). Ce groupe d'experts est chargé d'échanger des connaissances scientifiques et des résultats de recherche et d'identifier les lacunes. Il procède par ailleurs à une évaluation quantitative et qualitative des PAI.

L'Institut a aussi dressé un inventaire des actions de lutte contre la transphobie déjà mises en place aux niveaux fédéral, bruxellois, wallon et flamand.

Sur la base de cet inventaire et après consultation de la société civile et des experts, l'Institut a rédigé, en concertation avec le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, une note contenant une évaluation des PAI et des recommandations pour lutter contre la violence et la discrimination à l'égard des personnes transgenres. Après d'autres contacts avec des organisations représentant les personnes transgenres, l'Institut a ajouté une série complémentaire de recommandations en annexe de la note du groupe d'experts. L'ensemble de la note a été transmis à la nouvelle secrétaire d'État à l'Égalité des chances et au groupe de travail interdépartemental des PAI.

6. Lutte contre les stéréotypes

INFORMATION ET SENSIBILISATION AUX DROITS DES PERSONNES TRANSGENRES

L'Institut s'emploie à informer et à sensibiliser tant les personnes transgenres que le grand public au sujet des droits des personnes transgenres. À cette fin, l'Institut participe régulièrement à des réunions et à des conférences. En 2014, l'Institut a notamment fait des présentations chez Anders Gewoon, organisme établi à Hasselt qui représente les personnes transgenres, chez Ghapro, organisme anversoïis représentant les travailleurs du sexe transgenres, et lors du Transgender Remembrance Day organisé par Çavaria.

Au niveau international, l'Institut essaie de jouer un rôle de premier plan dès qu'il le peut. Ainsi, l'Institut a échangé des expériences dans le cadre des plans d'action interfédéraux de lutte contre l'homophobie et la transphobie avec des responsables politiques et des chercheurs à Berne, en Suisse.

SITE D'INFORMATION À DESTINATION DES PERSONNES TRANSGENRES

Une importante mission de l'Institut consiste à informer et à sensibiliser les personnes transgenres, mais également un large public à la thématique transgenre par le biais de différents canaux. Dans ce cadre, l'Institut a octroyé en 2014 un subside pour la traduction en français d'un site Internet (www.infotransgenre.be) contenant des informations sur cette thématique.

LUTTE CONTRE LE SEXISME



Avec l'entrée en vigueur le 3 août 2014 de la nouvelle loi contre le sexisme¹¹, l'Institut a collaboré avec le SPF Intérieur à l'élaboration et à la diffusion d'une brochure d'information à l'initiative du ministre fédéral en charge de l'Égalité des chances. Cette publication a pour but d'expliquer les cinq conditions requises par la loi pour que le sexisme puisse être puni pénalement.

ENQUÊTE D'OPINION EN MATIÈRE DE SEXISME, D'HOMOPHOBIE ET DE TRANSPHOBIE « BEYOND THE BOX »

En 2014, la tolérance n'est pas encore chose acquise et il existe un monde de différences entre ce que les gens pensent et leurs actes. C'est pour cette raison que la secrétaire d'État bruxelloise à l'Égalité des chances a lancé, en partenariat avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, l'étude nationale « Beyond the box » sur le sexisme, l'homophobie et la transphobie. Cette initiative est une première en Belgique. Elle a été menée par l'Université d'Anvers en collaboration avec l'Université Saint-Louis à Bruxelles.

Cette étude a analysé les facteurs responsables de la mentalité sectaire à propos des femmes, des hommes, des hétérosexuels et des transgenres. Pour comprendre ce qui se passe dans la tête des personnes et déceler les mécanismes sous-jacents du sexisme, de l'homophobie ou de la transphobie, 5624 Belges ont été interrogés dans le cadre de cette étude.

11. Cf. partie « Nouvelle loi contre le sexisme ».

La principale conclusion est que les personnes qui ont un cercle d'amis et de connaissances diversifié se comportent de façon plus tolérante. Plus il y a de diversité dans votre propre famille, votre cercle d'amis ou de connaissances, plus le risque de violence ou de discrimination est faible.

De plus, on constate une corrélation claire entre le sexisme, l'homophobie et la transphobie. L'identité de genre (= la mesure dans laquelle une personne se sent homme ou femme) et le rôle de genre (= la mesure dans laquelle une personne se comporte comme un homme ou une femme stéréotypé-e) ont des répercussions évidentes sur le comportement des personnes interrogées, même s'il apparaît clairement que cela est beaucoup plus marqué chez les participants masculins que féminins ayant pris part au test.

L'étude a aussi montré que la pensée des gens ne se traduisait pas nécessairement dans leurs actes. Par exemple, la majeure partie des jeunes interrogés se disent tolérants, mais leur disposition à basculer dans la violence verbale et même physique lorsqu'ils sont confrontés à des personnes « différentes » était étonnamment importante.

Somme toute, l'étude montre que nous avons encore tous des préjugés inconscients fortement ancrés qui peuvent influencer nos décisions, nos actes et notre comportement et qui peuvent donc engendrer du sexisme, de l'homophobie et de la transphobie.

JURY D'ÉTHIQUE PUBLICITAIRE

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

Sur les plaintes traitées en 2014, le JEP a examiné environ 26% de plaintes portant sur le sexisme dans la publicité. C'est la première fois depuis 2010 que cette proportion est si élevée par rapport à l'ensemble des plaintes soumises au JEP.

Les plaintes portent, d'une part, sur le caractère dénigrant, l'image dégradante vis-à-vis de la femme et portant atteinte à sa dignité (notamment via l'utilisation de la nudité), d'autre part, sur les rôles stéréotypés des femmes et des hommes. Moins de 10% portent sur le caractère dénigrant/discriminatoire vis-à-vis des hommes.

10% ont fait l'objet d'un avis de réserve (contre 13% en 2013) et 20% d'une décision d'arrêt ou de modification sur la base des arguments liés à la discrimination, à la responsabilité sociale, à la dignité humaine contre 34% en 2013 qui était un chiffre exceptionnellement élevé, revenant ainsi à un taux proche de celui de 2012. Le JEP a estimé que 70% ne devaient faire l'objet d'aucune remarque. De manière générale, le Jury « condamne » moins les publicités « sexistes » que les autres types de publicités (20% contre 32% pour la moyenne globale des décisions d'arrêt ou de modification). À noter, toutefois, que les condamnations en 2013 étaient exceptionnellement élevées. Les avis de réserve en matière de sexisme sont par contre deux fois plus nombreux proportionnellement.

On notera que près de 7% des publicités ayant fait l'objet d'un avis de réserve ou de modification émanaient de sociétés non commerciales.

Un exemple concret de spot publicitaire condamné par le JEP pour son sexisme représentait un homme préparant un cocktail dans un shaker posé sur une planche posée sur les fesses de deux femmes en appui sur leurs mains qui se « trémoussent » afin d'agiter la planche. Le JEP a condamné cette publicité en estimant qu'elle utilisait la femme comme un objet, portant atteinte à sa dignité.

Les plaintes à propos de publicités sexistes adressées directement à l'Institut représentent quant à elles un peu plus de 2% des plaintes totales reçues en 2014, contre 7% l'année précédente. Certaines ont d'ailleurs été condamnées par le JEP puisque l'Institut encourage également le dépôt des plaintes auprès de celui-ci.

Cette année, le JEP a décidé de travailler sur sa communication. Il a notamment décidé d'organiser des réunions de réflexion sur certaines thématiques, de partager les résultats avec les membres du Conseil de la Publicité et de les diffuser plus largement. La première thématique choisie portait justement sur la problématique du genre et des stéréotypes dans la publicité. L'Institut a participé à ce travail, s'interrogeant notamment sur l'usage de la nudité, la question de la représentation de l'être humain comme « objet de désir » et son instrumentalisation dans la publicité, les stéréotypes de genre et enfin la question de la représentation de la violence et de la soumission dans la publicité. Il est intéressant que ce débat ait eu lieu parmi les membres du jury, issus tant du monde publicitaire que de la société civile, car il a permis de relayer une série de réflexions auprès du secteur.

7. Sensibilisation

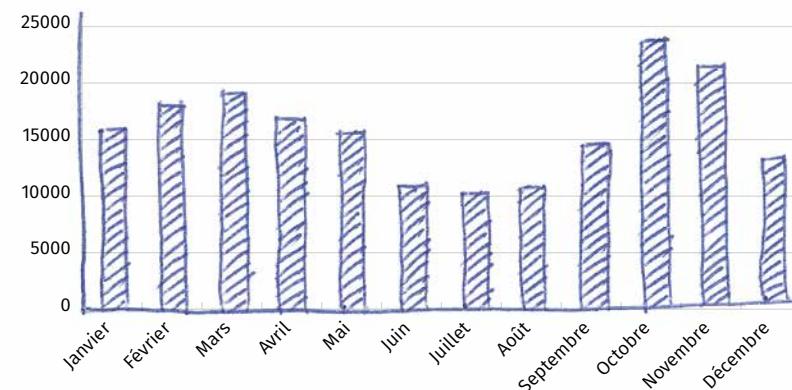
SITE INTERNET DE L'INSTITUT

Nombre d'utilisateurs et de pages consultées par an		
	Utilisateurs	Pages consultées
2011	33 725	142 615
2012	36 539	133 795
2013	41 257	188 311
2014	41 014	188 590

Le site Internet de l'Institut a reçu la visite de 41 014 internautes entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2014, un chiffre à peu près identique à celui de 2013. Le nombre de pages consultées a légèrement augmenté, à savoir 188 590 contre 188 311 l'année précédente.

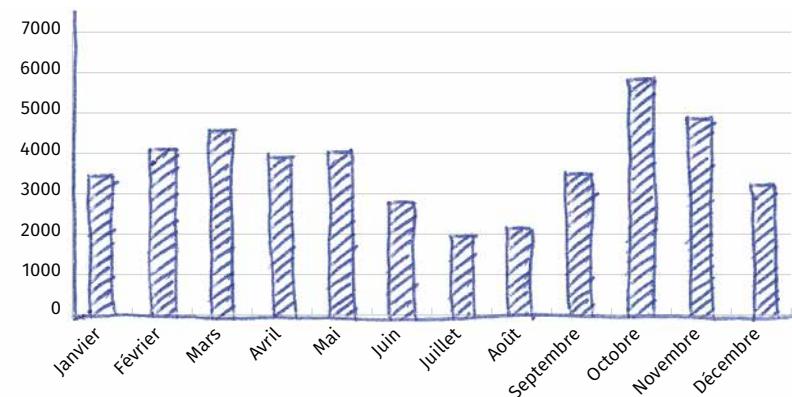
C'est aux mois d'octobre et de novembre que le site a été le plus consulté. Les mois les plus calmes en termes de visites sont juillet et août. C'est le mercredi 1^{er} octobre 2014 que le site a enregistré le plus grand nombre de visites, à savoir 1372 contre 155 visites en moyenne par jour. Cela correspond à la publication du communiqué de presse « Weg met de seksismewet of weg met het seksisme? » (« C'en est fini de la loi anti-sexisme ou du sexisme? »). Le site a également connu un pic de visites (507) le 25 novembre 2014, lors du lancement de la campagne « La violence verbale aussi, ça fait mal! ».

Nombre de pages consultées par mois sur le site de l'Institut



En 2014, les utilisateurs ont consulté en moyenne 518 pages par jour, contre 517 en 2013. C'est en novembre que l'Institut a enregistré le plus grand nombre de pages consultées, à savoir 22 783, contre 10 021 en juillet, le mois le plus calme.

Nombre d'utilisateurs par mois sur le site de l'Institut



En 2014, le site de l'Institut a reçu la visite de 112 utilisateurs par jour et de 3417 par mois en moyenne. C'est en octobre et en novembre que le site a enregistré le plus grand nombre d'utilisateurs.

OCCURRENCES PRESSE

L'Institut a envoyé 13 communiqués de presse en 2014 et a enregistré une augmentation du nombre d'occurrences presse en 2014 (27% par rapport à 2013).

Il s'agit plus précisément d'augmentation de 33% des occurrences francophones et de 40% des occurrences néerlandophones. Cela représente une augmentation de près de 80% des occurrences francophones et presque 3 fois plus d'occurrences néerlandophones depuis 2011.

La quasi-totalité des médias qui ont réalisé un sujet sur l'Institut l'ont cité. En 2014, l'Institut était cité dans 89% des cas, contre 85% des cas en 2013, 82% en 2012 et 50% des cas en 2011. Seuls 4% des médias francophones et 7% des médias néerlandophones ne l'ont pas cité alors qu'en 2013, 19% des médias francophones ne l'avaient pas cité (contre 16% en 2012).

L'Institut accroît donc sa visibilité de manière importante en 2014, ce qui contribue à augmenter également la visibilité des problématiques qu'il dénonce.

BOZAR – EXPOSITION BRUSSELS SUMMER OF PHOTOGRAPHY

Le Brussels Summer of Photography organisé par BOZAR accueillait cette année une exposition sur la thématique « Woman: The FEMINIST Avant-Garde from de 1970's » portant sur les mouvements féministes des années 70. Une conférence et un débat intergénérationnel ont également été organisés pour l'occasion sur la « Représentation des Genres dans les Arts et les Médias ». L'Institut a apporté son soutien financier sous la forme d'un petit subside, et participé et collaboré à l'élaboration de ces deux événements.

L'Institut a par ailleurs préfacé la brochure de l'exposition, car l'art a toujours été un vecteur de changement des mentalités et de sensibilisation du grand public à travers les siècles. Les photographies amènent à se poser des questions. Tel un miroir de notre société, les images offertes par les artistes dénoncent, interrogent et interpellent sur toutes les problématiques actuelles en matière d'égalité: stéréotypes sexistes, prostitution,

avortement, rôles de genre, transgenre, etc. Raisons pour lesquelles il était important pour l'Institut de soutenir ce projet qui mettait en exergue les problématiques qu'il traite.

RENCONTRES MÉDIANE CONSEIL DE L'EUROPE

Le Conseil de l'Europe, en partenariat notamment avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, a organisé les rencontres médianes à Bruxelles du 12 au 14 novembre 2014 à la RTBF, partant du constat que de nombreuses personnes, et notamment les femmes, ne sont jamais représentées dans les médias ou ne sont utilisées que pour des sujets limités et spécifiques.

À cette occasion, l'Institut a planifié des « visites d'échange » entre les associations Genres Pluriels (structure d'accueil et d'aide pour les personnes aux genres fluides et intersexes) et Amazone (destinée aux femmes, cette structure défend aussi l'égalité des femmes et des hommes) et le public-cible des rencontres Médiane, à savoir des personnes issues du monde médiatique, des journalistes et des représentants de la société civile.

Parallèlement, le Conseil de l'Europe a présenté un outil, « la Médiane-box », destiné aux médias et ayant pour mission de promouvoir la diversité et l'égalité dans les médias.

Ces rencontres ont permis à l'Institut de se faire davantage connaître du monde médiatique et d'apporter plus de visibilité aux problématiques liées aux discriminations ou inégalités fondées sur le genre.

8. International

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes veille à se profiler sur la scène européenne et internationale afin de s'assurer une visibilité optimale. Dans un contexte international très conservateur qui a tendance à affaiblir les droits de la femme et les droits sexuels et reproductifs, l'Institut met tout en œuvre pour défendre la position de la Belgique sur les matières liées à l'égalité des femmes et des hommes.

BEIJING+20

En septembre 1995, la Déclaration et le Programme d'action de Beijing étaient adoptés, marquant une avancée sans précédent pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, partout dans le monde. Ce programme contenant des engagements dans douze domaines d'action sert aujourd'hui de cadre de référence. En 2015, la conférence fêtera ses 20 ans: l'occasion de renouveler l'engagement et de réaliser un bilan.

L'année 2014 a ainsi été marquée par la préparation de cet anniversaire. L'Institut s'est mobilisé à différents niveaux dans ce cadre.

Au niveau des Nations unies, les États ont été appelés à entreprendre des examens au niveau national sur les progrès accomplis et les défis rencontrés dans la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme. Cet examen a pris la forme d'une réponse à un questionnaire proposé par ONU-Femmes et remis officiellement par la Belgique en mai. C'est l'Institut qui a coordonné la réponse du gouvernement belge. Certains éléments-clés ont été présentés par la présidente du Conseil d'administration en décembre lors d'une audition au Sénat. Elle a ainsi fait un bilan succinct des avancées en matière d'égalité en Belgique, notamment au niveau des législations adoptées, des mécanismes institutionnels, de la prise de décision, du *gender mainstreaming*. Mais elle a aussi rappelé certains des défis qui sont toujours d'actualité: engagement à défendre les droits des femmes comme étant des droits humains universels inaliénables et les droits sexuels et reproductifs, comme partie intégrante de ceux-ci; égalité de genre et approche transversale dans l'agenda post-2015; effectivité du *gender mainstreaming*; intensification de la lutte contre les violences via une approche multisectorielle coordonnée; soutien aux mécanismes institutionnels en faveur de l'égalité des femmes et des hommes, mais aussi à la société civile; renforcement de l'égalité hommes-femmes dans l'emploi; représentation équilibrée en matière de prise de décision au-delà du seul niveau politique, etc. Ces différents enjeux constituent aussi des axes prioritaires de travail pour l'Institut.

Un deuxième processus onusien a également été entrepris. Il concernait le niveau régional et a été mené par les 5 commissions régionales des Nations unies. La Belgique, qui fait partie de la Commission économique pour l'Europe (CEE), a participé à la conférence régionale des 6 et 7 novembre 2014. Elle a porté sur les progrès et défis dans la mise en œuvre du Programme d'action dans les États concernés avec un accent sur le thème des femmes et de l'économie. Cela fut l'occasion pour l'Institut, qui représentait la Belgique dans ce cadre, de mettre notamment en avant l'importance des quotas tant au niveau politique qu'au niveau des conseils d'administration.

La plate-forme a également fait l'objet d'un suivi au niveau de l'Union européenne. La Présidence italienne a ainsi choisi de se concentrer sur le processus d'examen de Beijing+20. Elle a donc confié à l'Institut européen du genre la mission de réaliser un rapport sur le suivi de l'ensemble des indicateurs développés depuis 1999 par l'Union européenne. Le rapport présente les principales tendances, progrès et défis en matière d'égalité des femmes et des hommes au sein de l'UE. L'Institut a commenté ce rapport notamment via la discussion du High level Group sur le *gender mainstreaming* qui s'est tenue à Rome les 18 et 19 septembre, mais aussi les conclusions que la Présidence italienne a présentées pour adoption au Conseil EPSCO (Emploi, politique sociale, santé et consommateurs) du 11 décembre 2014.

La Présidence italienne a également organisé une conférence sur le thème de Beijing+20 (identification des réalisations, enjeux et défis futurs de l'égalité des femmes et des hommes au sein de l'UE), les 23 et 24 octobre ainsi qu'une réunion informelle des ministres de l'égalité afin de discuter des enjeux après 2015. C'est l'Institut qui a représenté la secrétaire d'État lors de cette réunion qui visait à discuter du futur de l'égalité de genre en mettant l'accent sur l'égalité de genre dans l'emploi et la prise de décision ainsi que sur la lutte contre les violences.

L'Institut a, enfin, assuré une coordination dans la préparation concrète de la 59^e session de la Commission de la condition de la femme prévue en mars 2015, notamment pour la définition d'une position commune belge et l'information à la société civile.

Il a également publié une page spéciale « Pékin+20 » sur son site afin d'informer au mieux les acteurs concernés.

UNION EUROPÉENNE

Les présidences et la politique d'égalité femmes-hommes de l'Union européenne

La Présidence grecque a principalement consacré ses travaux au thème « femmes et économie », adoptant des conclusions à ce sujet lors du Conseil EPSCO du 19 juin. L'Institut a suivi les négociations dans ce cadre ainsi que les travaux relatifs au rapport de la Présidence consacré à ce thème, notamment en participant au High level group sur la *gender mainstreaming* d'Athènes. La Présidence grecque fut l'occasion de rappeler l'importance d'une meilleure intégration de la dimension de genre dans la stratégie 2020¹², notamment via un courrier de 20 États membres, dont la Belgique, adressé à la Commission européenne et prônant un engagement en ce sens.

La Présidence grecque a également consacré des conclusions spécifiques à la prévention et à la lutte contre les violences faites aux femmes. C'est la première fois qu'un autre Conseil de l'Union européenne (Justice) que le Conseil EPSCO consacrait des conclusions à cette thématique, démontrant ainsi l'importance de cette question.

L'Institut a largement suivi les travaux de la Présidence italienne qui s'était concentrée sur Beijing+20¹³.

L'Institut a participé à deux échanges de bonnes pratiques organisés par la Commission: en juin, sur l'analyse d'impact selon le genre et en septembre, à propos de l'entrepreneuriat au féminin.

Enfin, l'Institut a participé aux travaux du Comité consultatif dans le domaine de l'égalité des hommes et des femmes qui s'est penché sur l'élaboration de trois avis en 2014: un avis ad hoc pour la consultation publique relative à la stratégie de l'Europe 2020, un avis sur la collecte des données en matière de violence fondée sur le genre et enfin, un avis consacré à l'égalité de genre au XXI^e siècle: défis et priorités.

12. Cf. partie « Europe 2020 ».

13. Cf. partie « Beijing+20 ».

Europe 2020

Dans le cadre du processus de révision à mi-parcours de la stratégie 2020, la Commission européenne a organisé une consultation publique à laquelle la Belgique a participé en soumettant officiellement sa réponse le 29 octobre 2014.

Sur une proposition de l'Institut, la position belge rappelle la nécessité d'intégrer davantage la dimension de genre dans la stratégie. Plus concrètement, la Belgique a défendu l'idée de ventiler par sexe les 5 indicateurs du nouveau « tableau de bord d'indicateurs clés en matière sociale et d'emploi ».

L'objectif de ce nouveau tableau de bord adopté par la Commission en 2013 est de mieux suivre la situation en matière sociale et d'emploi au sein de l'Union européenne en utilisant 5 indicateurs clés: le taux de chômage, le taux de chômage des jeunes et celui des jeunes ne travaillant pas et ne suivant ni études ni formation (NEET), le revenu disponible des ménages, le taux de risque de pauvreté et les inégalités de revenu.

Les conclusions du tableau de bord (ainsi que d'autres instruments) sont examinées dans le cadre de la surveillance multilatérale avec les États membres et servent à la Commission lors de l'élaboration de recommandations par État.

Il est fondamental pour l'Institut de participer à ce processus qui oriente la politique belge en matière d'emploi. Il importe à la fois que la dimension de genre soit plus visible: le tableau de bord est avant tout un outil de communication. Mais il s'agit aussi d'une question d'efficacité: le taux d'emploi non ventilé peut rester stable, mais cacher des évolutions différentes selon le sexe. L'égalité en matière d'emploi demeure une clé de l'indépendance économique des femmes que l'Institut souhaite prôner.

Suivi de la proposition de directive visant une représentation plus équilibrée dans les conseils d'administration

L'Institut a apporté son expertise technique et participé à plusieurs réunions du groupe des questions sociales du Conseil de l'Union européenne relatives à la proposition de directive visant à assurer une

représentation plus équilibrée des hommes et des femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées. Cette directive prévoit l'instauration d'un quota de 40% de chaque sexe dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse pour 2020.

La particularité du texte est que l'objectif fixé n'est pas contraignant en soi. Une entreprise ne sera pas sanctionnée parce que son conseil d'administration ne compte pas 40% de membres de chaque sexe. Ce qui est contraignant en revanche pour les entreprises qui n'auront pas atteint l'objectif, c'est le processus de sélection à mettre en place visant notamment à donner la préférence, à qualifications égales, au sexe sous-représenté lors d'une sélection.

La Belgique soutient la proposition de directive depuis son dépôt par la Commission en 2012, tout comme la France et l'Italie à titre d'exemple. D'autres États sont depuis le départ très opposés: les Pays-Bas, le Danemark ou le Royaume-Uni. Toutefois, les choses évoluent et certains pays qui étaient contre au départ, comme l'Allemagne, viennent eux-mêmes d'adopter une législation au niveau national.

Rappelons que la Belgique a elle-même légiféré en 2011 à ce sujet. De 11% en 2010, la représentation des femmes dans les conseils d'administration (non exécutifs) des 18 plus grandes entreprises cotées (BEL 20) est passée à près de 22,4% en 2014. L'effet de la loi n'est donc pas négligeable.

Suivi de la mise en œuvre des directives

En 2014, l'Institut a coordonné les réponses aux questionnaires relatifs à la mise en œuvre par la Belgique de la directive 2006/54 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) et de la directive 2004/113 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens services et à la fourniture de biens et services.

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

Le European Institute for Gender Equality (EIGE) est une agence de l'UE chargée d'aider les institutions européennes et les États-membres à mener une politique efficace en matière de genre. L'Institut a soutenu son pendant européen notamment en participant à des conférences, à des groupes de travail et à des débats en ligne et en se faisant représenter par un membre au sein d'un forum d'experts. Ce forum doit conseiller la direction de l'EIGE et faire le lien entre le niveau européen et le niveau national.

Outre le soutien apporté au bon fonctionnement de l'EIGE en soi, l'Institut a aussi contribué aux différents projets qui doivent favoriser l'égalité des femmes et des hommes au niveau européen et au sein des États-membres.

Concernant la violence faite aux femmes, cela a donné lieu en 2014 à une étude sur le coût de la violence envers les femmes et à une analyse des sources de données administratives ayant trait à la violence fondée sur le genre.

En matière de *gender mainstreaming*, les bases d'une plate-forme en ligne sur cette thématique et d'une nouvelle base de données de statistiques ventilées par genre ont été jetées.

De bonnes pratiques ont également été échangées en matière d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et sur une stratégie visant à impliquer davantage les hommes dans la promotion de l'égalité des femmes et des hommes.

Enfin, l'Institut a également pris part à un événement de réseautage à Strasbourg au cours duquel il a aidé l'EIGE à sensibiliser les membres du Parlement européen dans leur propre langue à l'égalité des femmes et des hommes et au fonctionnement de l'EIGE.

Equinet

Equinet est le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité, dont l'Institut fait partie depuis l'origine. Il permet un échange d'informations fructueux entre des organismes de promotion de l'égalité sur des thématiques spécifiques. Par ses formations, comme celles organisées en juin sur les questions LGBTI et en septembre sur le harcèlement et le harcèlement sexuel et auxquelles l'Institut a participé, Equinet permet de développer une expertise accrue pour ses membres. Différents groupes de travail produisent

également des avis ou rapports. L'Institut fait partie de deux groupes de travail: le groupe de travail dédié à l'égalité de genre et celui portant sur la communication.

En 2014, le premier groupe a focalisé son activité sur les enjeux et les bonnes pratiques dans la mise en œuvre de la directive mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et services et sur les questions de harcèlement.

NATIONS UNIES

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDAW)

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies en 1979 et est entrée en vigueur en 1981. C'est le 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 tous les quatre ans de sa mise en œuvre au niveau national devant le comité CEDAW composé de 23 experts indépendants chargé de veiller à l'application de la Convention.

En octobre 2012, la Belgique a remis son 7^e rapport CEDAW. L'Institut était chargé de la coordination de la rédaction de ce rapport, comme de la réponse aux questions complémentaires qui a été remise par la Belgique le 28 mai 2014 en vue de préparer la défense du rapport devant le Comité qui a eu lieu le 28 octobre.

C'est l'Institut qui a coordonné le travail de la délégation belge, composée de 16 personnes, et son directeur en était le chef adjoint. Ce dialogue constructif de 5 heures a principalement porté sur la mise en œuvre de la Convention dans le droit belge, mais aussi sur son utilisation par les juridictions et sur la coordination des politiques. Les principales thématiques abordées ont porté sur: la lutte contre les violences, notamment le suivi des affaires en justice et les mutilations génitales et féminines; la traite et la prostitution, la situation des femmes migrantes, en particulier dans le contexte de la politique d'asile. Quelques questions ont également abordé les thématiques de l'éducation et de l'emploi.

Les recommandations du comité CEDAW à la Belgique ont été publiées officiellement le 14 novembre. Plusieurs recommandations portent principalement sur la lutte contre les violences, la traite et la prostitution et les groupes de femmes défavorisées. Le Comité a aussi mis l'accent sur trois recommandations qu'il juge prioritaires et pour lesquelles il demande un suivi après deux ans, à propos des refuges pour femmes victimes de violence, des migrantes victimes de violence et des femmes victimes de la traite.

Cadre de développement durable après 2015

Les objectifs du Millénaire arriveront à échéance fin 2015. 2014 fut l'occasion de définir les objectifs à venir. Ce cadre post-2015 a pour objectif d'aller plus loin que les objectifs du Millénaire: il devrait inclure des objectifs de développement durable qui sont universellement valables et dont l'essence passe d'une simple coopération au développement à un développement durable.

Même si on peut qualifier de positif le fait qu'un des objectifs du Millénaire ait été de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, la concrétisation de cet objectif était timide. De plus, l'autre objectif tenait insuffisamment compte des femmes et des jeunes filles.

C'est pour cette raison que l'Institut a œuvré en faveur d'un objectif ambitieux et distinct en matière d'égalité des femmes et des hommes notamment par la participation à la définition de la position belge pour chacune des étapes de ce processus d'après 2015.

Cet objectif devrait au minimum mettre davantage en exergue la lutte contre la violence faite aux femmes et aux jeunes filles, l'égalité d'accès aux moyens de subsistance pour les femmes et les hommes et la participation à la prise de décision.

L'Institut a aussi défendu l'intégration de la dimension de genre aux autres objectifs. À cette fin, il faut au moins prévoir de ventiler par sexe les indicateurs qui seront utilisés pour le suivi des nouveaux objectifs.

L'Institut a également mis en avant ces préoccupations lors de la préparation de la 58^e session et lors de la session elle-même de la Commission sur la condition de la femme, qui portait sur l'évaluation des objectifs du Millénaire.

Femmes, paix et sécurité

Les guerres et les conflits armés ont un impact différent sur les femmes et les hommes. Les hommes sont plus souvent impliqués directement dans les conflits armés en tant que combattants armés, tandis que les femmes constituent la majeure partie des victimes civiles. De plus, les femmes ne sont que rarement impliquées dans les pourparlers de paix et dans la reconstruction à l'issue des conflits. Pour mettre un terme à la situation catastrophique des femmes dans et après les conflits, le Conseil de sécurité des Nations unies a adopté la résolution 1325 intitulée « Femmes, paix et sécurité » le 31 octobre 2000. Elle vise à protéger les femmes et les jeunes filles contre la violence et à accroître la participation des femmes à la prise de décision dans le domaine de la paix et de la sécurité.

Au niveau belge, l'Institut coordonne le deuxième plan d'action national (PAN) relatif à cette problématique et met en œuvre les engagements qu'il a lui-même pris dans ce PAN. En 2014, il a, par exemple, soutenu les autres départements en les faisant bénéficier de son expertise en matière de genre et favorisé l'échange de bonnes pratiques. Par ailleurs, l'Institut a aussi organisé et soutenu des actions de sensibilisation en vue de mieux faire connaître la résolution et le plan d'action national.

En 2014, l'Institut a en outre coordonné la rédaction du premier rapport pour le Parlement. Ce rapport doit permettre un meilleur suivi de la mise en œuvre du PAN.

Institut national des droits de l'Homme

Dans la première phase de l'UPR (Universal Periodic Review) réalisée au sein du Conseil des Droits de l'homme des Nations Unies (septembre 2011), la Belgique a accepté plusieurs recommandations sur la situation en matière de droits de l'homme, notamment au sujet de la mise en place d'une institution nationale des droits de l'Homme.

Depuis 1999, plusieurs gouvernements successifs ont mis à leur programme de travail la création d'une telle institution.

L'accord de gouvernement fédéral du 1^{er} décembre 2011 stipulait: « *Dans le respect de nos engagements internationaux, une commission nationale des Droits de l'Homme doit être mise sur pied, en concertation avec les Communautés et les Régions. Il sera tenu compte des institutions existantes.* » Cet engagement a été réitéré à l'occasion de la Déclaration de Bruxelles, le 27 mars 2015, par le Ministre fédéral de la Justice.

La Belgique dispose déjà de toute une série d'organes, fédéraux, communautaires, régionaux ou interfédéraux dont le statut, le mandat et les compétences relèvent traditionnellement d'une INDH. Considérant l'importance d'une coopération efficace entre ces institutions pour offrir aux citoyen-ne-s la protection la plus étendue de leurs droits, une plateforme de concertation a été créée en 2014 en vue de favoriser l'échange de bonnes pratiques et favoriser la coopération entre les institutions partenaires. L'Institut est membre de la plateforme et participe à ses travaux.



1. Partenaires

ACTIRIS

Depuis le 1^{er} janvier 2014, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est lié à Actiris par une convention de partenariat.

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

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

La convention de partenariat prévoit notamment une collaboration en ce qui concerne le fonctionnement du Guichet d'information sur la discrimination à l'embauche mis en place par Actiris.

Concrètement, le Guichet assure à tout chercheur et à toute chercheuse d'emploi confronté-e à une situation discriminatoire un soutien dans la recherche d'une réponse adéquate. L'Institut apporte, le cas échéant, un soutien juridique aux victimes de discriminations orientées vers ses services par le Guichet, et pour lesquelles les démarches de conciliation initiées par le Guichet n'auront pas abouti.

La convention prévoit en outre que l'Institut apporte son expertise au Service Diversité et, le cas échéant, aux autres services d'Actiris de différentes manières: réponses aux demandes d'informations, séances d'information et de formation, études de cas, consultations dans des matières en lien direct avec la discrimination fondée sur le sexe et les critères apparentés, etc.

En 2014, les actions menées dans le cadre du partenariat concernaient essentiellement les discriminations fondées sur le genre dans le domaine du recrutement. L'Institut a notamment traité plusieurs signalements à ce sujet et proposé son expertise aux services d'Actiris pour la mise en œuvre du principe d'égalité dans les offres d'emploi.

INSPECTION DES LOIS SOCIALES

En juin 2014, un protocole de collaboration a été signé entre l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et la Direction générale du Contrôle des lois sociales. Cette démarche s'inscrit dans un processus de lutte contre la discrimination et d'effectivité du traitement des signalements relatifs au domaine de l'emploi. Dans ce cadre, l'Institut fait principalement application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (« loi genre »). Or, cette loi confie la surveillance de ses dispositions aux fonctionnaires du Contrôle des lois sociales à qui le Code pénal social a attribué des pouvoirs importants leur permettant de procéder adéquatement à des enquêtes auprès des employeurs.

De son côté, l'Institut est habilité à aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et de ses obligations, à émettre un avis à ce propos et, si nécessaire, à agir en justice.

La complémentarité de ces missions et compétences a été formalisée dans le protocole de collaboration. Une structure de collaboration et d'échange a ainsi été mise en place dans un but commun de lutte contre les discriminations fondées sur le sexe commises dans le domaine de l'emploi.

CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES

L'Institut assure le secrétariat du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes et de ses différentes commissions. Le Conseil a comme objectif de travailler à la réalisation de l'égalité de fait entre les hommes et les femmes et à l'élimination des discriminations directes et indirectes fondées sur le sexe. L'Institut a pour tâche la gestion du secrétariat journalier du Conseil, du Bureau et des commissions. L'Institut est également en charge de l'organisation des journées d'étude du Conseil et de la diffusion de tous les avis rendus par celui-ci.

La collaboration entre l'Institut et le Conseil s'inscrit dans une démarche commune d'entraide et d'échange d'informations. Cette collaboration est possible grâce au protocole de collaboration qui les lie.

En 2014, le Conseil a rendu 3 avis sur les projets du gouvernement fédéral en matière de pensions de survie (salarié-e-s, indépendant-e-s et fonction publique).

Au sein de la Commission permanente du travail, les représentant-e-s des partenaires sociaux ont travaillé à la préparation « genrée » des prochaines élections sociales de mai 2016.

La Commission « Organes d'avis » a été instaurée par l'A.R. du 19 janvier 2010 auprès du Conseil de l'Égalité des Chances. Cependant, en 2014, celle-ci n'a pas eu l'occasion de se réunir étant donné les élections fédérales de mai et la mise en place d'un nouveau gouvernement.

Cette Commission a pour objet de rendre des avis en ce qui concerne la promotion de la présence équilibrée d'hommes et de femmes au sein de chaque organe consultatif.¹⁴

LA POLITIQUE LOCALE D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

La politique locale d'égalité est assurée par les coordinations provinciales qui ont comme mission de collaborer avec les partenaires locaux sur deux volets: la lutte contre les violences à l'égard des femmes et la promotion de l'égalité des femmes et des hommes sur le plan socio-économique, dans la vie sociale et dans l'accès aux lieux de décision.

Chaque province dispose donc en principe d'au moins deux coordinateurs/coordinatrices, chacun/chacune étant compétent/compétente pour l'un de ces deux volets et assurant le lien entre le niveau fédéral, communautaire et régional et le niveau local via la mise en place de projets, tant au niveau local que provincial, la promotion et la diffusion des initiatives fédérales et communautaires au niveau local et en communiquant avec les partenaires.

14. Article 1er de la loi du 20 juillet 1990: On entend par « organe consultatif » au sens de la loi, tous les conseils, commissions, comités, groupes de travail et tout autre organe, quelle que soit sa dénomination, qui ont été créés par une loi, arrêté royal ou par arrêté ministériel et qui ont parmi leurs compétences, à titre principal, le pouvoir de donner, de leur propre initiative ou sur demande, des avis aux Chambres législatives, au Conseil des Ministres, à un ou plusieurs Ministres ou à des services publics fédéraux ou à des services publics fédéraux de programmation ainsi qu'aux services qui en dépendent, au Ministère de la Défense ou à des Institutions publiques.

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

Appel à projets

Chaque année, l'Institut, avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, lance un appel à projets auprès des coordinations provinciales francophones afin que des projets-pilotes novateurs associant les partenaires locaux soient mis en place dans le cadre du développement de la politique d'égalité au niveau local.

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

En 2014, pour le volet « égalité », les 5 provinces francophones ont collaboré au projet « girl's day-boy's day » mis en place par la Direction de l'Égalité de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

En Région de Bruxelles-Capitale, la coordination régionale « égalité » a présenté le colloque « L'égalité professionnelle Femmes-Hommes dans les 19 communes, défis et perspectives. Le cas de la prévention », qui a été un moment phare du travail réalisé dans le cadre du *gender mainstreaming* avec les communes.

En ce qui concerne le volet « violence », les coordinations provinciales soutiennent activement les plans d'action nationaux successifs, notamment via une participation active au sein du Groupe interdépartemental et au sein du Groupe d'expert-e-s.

En 2014, les colloques et formations provinciaux s'adressaient principalement aux professionnel-le-s du secteur sous tous les angles (enfants, ados, jeunes, victimes, auteur, etc.).

En Flandre, en 2014, seules les coordinations « violence » ont été soutenues, tant sur le plan des projets que des salaires.

2. Réseaux

Comme chaque année, l'Institut a également lancé en 2014 un appel à projets provinciaux ayant trait à la lutte contre la violence. Les coordinatrices et les coordinateurs provinciaux sont les intermédiaires entre l'autorité subsidiaire et les partenaires locaux concernés. Ils sont aussi responsables de la bonne exécution du projet.

Les projets introduits doivent traiter de la violence entre partenaires, de la violence sexuelle, des mariages forcés, des crimes d'honneur ou des mutilations génitales. De plus, les projets doivent relever des compétences fédérales. Compte tenu des restrictions budgétaires imposées, le montant du subside octroyé en 2014 par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes était moins élevé que les années précédentes.

Quatre provinces ont élaboré un tel projet en 2014. La Flandre orientale a examiné si les hôpitaux de référence de la province en matière d'approche de la violence sexuelle étaient un modèle souhaitable et viable. À Anvers, tout fut misé sur une formation relative au développement d'une méthodologie et sur un échange et une évaluation de bonnes pratiques dans le cadre de l'approche de la violence entre partenaires et d'autres formes de violence intrafamiliale. La coordination du Brabant flamand a organisé un congrès sur l'action ciblée en cas de violence entre partenaires sur la base d'une évaluation des risques en vue de parvenir à un modèle de fonctionnement pour les services d'aide à l'autonomie et les services de santé. Le Limbourg a développé un « *blended learning module* » pour les professionnels du secteur des soins de santé qui devrait à la fois les aider à mieux reconnaître la violence entre partenaires et leur apporter des moyens pour la gérer.

FELINK

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes soutient Felink pour la 7^{ème} année consécutive. Ce groupe destiné aux femmes de l'administration fédérale a pour vocation de les aider à développer leur réseau professionnel afin de progresser au sein de l'administration.

Felink a été créé en 2007, par des femmes et pour des femmes. Il a depuis lors élargi son horizon et compte parmi ses membres des adhérents masculins. En 2014, Felink recensait pas moins de 1 830 membres. Parmi eux, 13 personnes font partie du groupe de pilotage qui prend les décisions quant aux événements à organiser. De plus, depuis 2009, la présidence de Felink est assurée par un membre de l'Institut.

Malgré les moyens limités à sa disposition, Felink organise chaque année plusieurs événements. Ces activités abordent divers thèmes, comme le « Network lunch », petite réunion informelle où les membres apprennent à réseauter, des ateliers ou des speed networking basés sur le système du speed dating, mais dans un cadre de présentation professionnelle, etc.

Felink donne ainsi à ses membres l'inspiration et les outils nécessaires pour créer leur réseau au sein de l'administration fédérale.

RÉSEAUX COM DD ET COM NET

L'Institut offre son soutien aux réseaux COM DD et COM net. Le premier réseau est constitué des chargé-e-s de communication des cellules développement durable de l'administration fédérale qui se réunissent notamment pour organiser la journée du Développement durable. Dans le second réseau, tous les fonctionnaires fédéraux en charge de la communication sont invités à suivre des ateliers ou conférence sur des sujets techniques en rapport avec le monde communicationnel afin d'être au point sur les nouveaux modes de diffusion et les nouvelles techniques de communication.

3. Soutien aux acteurs de terrain

Depuis sa création, l'Institut octroie un subside structurel aux 5 organismes suivants: l'ASBL Amazone, le Centre d'archives pour l'histoire des femmes (Carhif-AVG), le Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR), le Conseil des femmes francophones de Belgique (CFFB) et l'ASBL SOPHIA.

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

Le Conseil d'Administration a décidé d'octroyer aux différentes organisations de femmes les mêmes montants qu'en 2013 et de les préserver de la tendance générale qui consiste à réduire les subsides.

Les montants suivants ont été octroyés en 2014:

Amazone	505 000,00 €
Carhif-AVG	106 000,00 €
Sophia	67 000,00 €
NVR	31 000,00 €
CFFB	31 000,00 €

LES SUBSIDES PONCTUELS OU PETITS SUBSIDES

En 2014, l'Institut a reçu de très nombreuses demandes de subventions pour des projets relatifs à l'égalité. En outre, un montant plus élevé qu'en 2013 a été libéré pour financer ce type de projets, et ce malgré les restrictions budgétaires. Au cours de l'année, l'Institut a octroyé une cinquantaine de subsides. Pour être plus précis, parmi les 38 demandes de subsides introduites pour des projets francophones, 29 ont été approuvées. Pour ce qui est des projets néerlandophones, 23 demandes ont été approuvées. Tout comme les années précédentes, les associations devaient proposer un projet qui correspondait au thème de 2014.

Le premier thème le plus prisé par les associations portait sur la lutte contre le sexisme et les violences, représentant un peu moins de la moitié des dossiers accordés.

Ces demandes ont eu pour objectifs de réaliser des colloques/débats afin d'informer au mieux le public-cible sur les diverses violences telles que la violence entre partenaires, les mutilations génitales, les droits sexuels et reproductifs, etc.

Le thème de la conciliation vie privée et vie professionnelle a également suscité l'intérêt et a obtenu la seconde place parmi les différents projets.

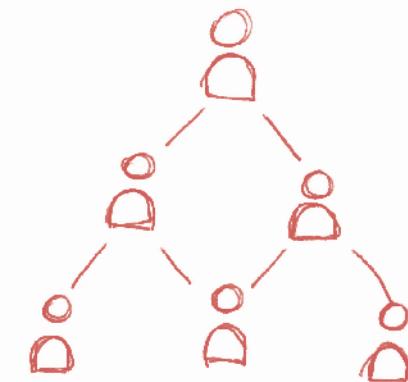
La troisième place revient au thème de la sensibilisation à l'intégration du genre. Des projets ont été réalisés dans une logique de sensibilisation quant aux droits des femmes ainsi qu'aux inégalités existantes et à la discrimination entre les femmes et les hommes.

Quant aux autres projets, les thèmes abordés portaient sur la prise de décision, les femmes et la paix ou encore l'égalité sur le marché de l'emploi.



« Rassembler des statistiques de genre permet de dénoncer de façon factuelle et incontestable les inégalités entre les femmes et les hommes de notre société. »

G. ORGANISATION



1. Structure de l'Institut

Le Conseil d'Administration de l'Institut se compose de 14 membres avec voix délibérative et de trois membres avec voix consultative qui sont nommés par le Roi par arrêté royal délibéré en conseil des ministres sur proposition du ministre en charge de l'Égalité des chances. Le Conseil d'Administration de l'Institut définit la politique générale sur proposition de la direction.

Madame Elke Sleurs est Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances depuis le 11 octobre 2014. En tant que Ministre de tutelle, elle dispose à l'égard de l'Institut, d'un droit d'injonction positive.

La direction de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes se compose d'une directrice/un directeur et d'une directrice adjointe/un directeur adjoint.

Ils sont conjointement chargés de la gestion quotidienne de l'Institut, ils dirigent le personnel, ils organisent les activités de l'Institut et ils font rapport au Conseil d'Administration lors de réunions mensuelles.

La fonction de directeur de l'Institut est assurée par Monsieur Michel Pasteel, dont le mandat a été renouvelé en 2012. Madame Liesbet Stevens remplit la fonction de directrice adjointe de l'Institut depuis septembre 2014.

2. Le personnel

GÉNÉRALITÉS

En 2014, l'Institut a employé une moyenne de 34 personnes hors direction. Ceci correspond à 31,90 équivalents temps plein. L'une des grandes nouveautés de cette année en matière de personnel est la désignation attendue d'une directrice adjointe qui est venue seconder le directeur dans sa gestion de l'Institut.

Les changements intervenus en 2014 au sein du personnel sont de plusieurs ordres. Ainsi, une agente statutaire a quitté l'Institut par mobilité afin de poursuivre sa carrière dans une autre administration.

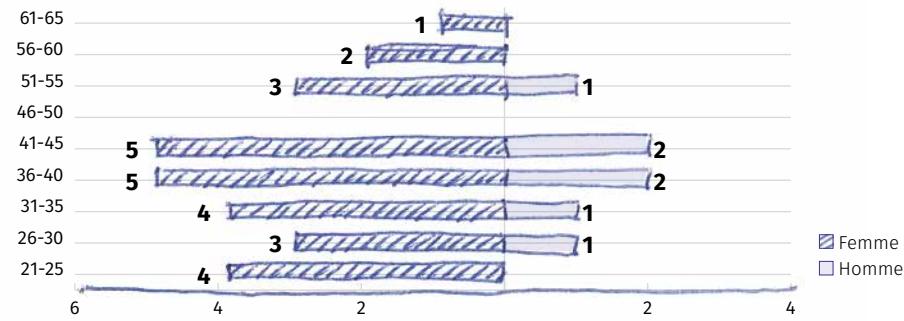
Une autre agente statutaire a obtenu un congé de longue durée et a été remplacée par une employée contractuelle pour la durée de son absence.

L'Institut a admis au stage de nomination l'un de ses employés contractuels qui a réussi les épreuves de sélection de Selor.

Dans le cadre de nos conventions de collaboration avec d'autres instances nationales, une employée contractuelle a également été engagée.

En outre, des mouvements ont également eu lieu au niveau des employé-e-s sous Convention de Premier Emploi (un départ et une entrée en service). Ces emplois, aussi appelés Rosetta, ont la particularité d'être subventionnés à 100% et ne peuvent être, faute de crédits suffisants, remplacés par du personnel avec un statut plus stable. Suite aux changements législatifs intervenus en 2014, cette matière a été régionalisée. Cependant, un contingent d'emplois CPE est maintenu au niveau des administrations publiques fédérales.

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



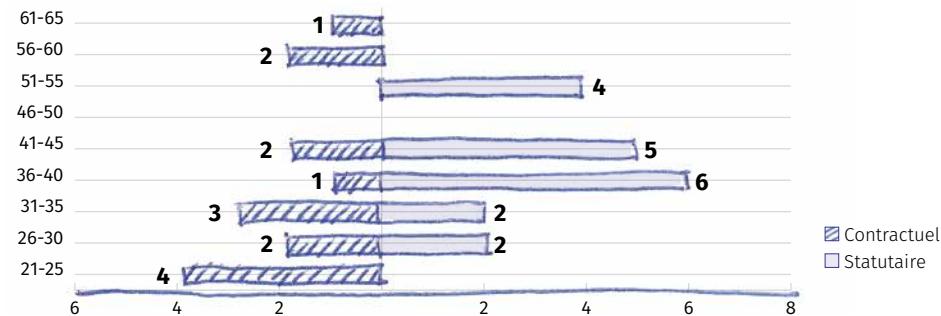
Hors direction, l'âge moyen des membres du personnel de l'Institut est de 41 ans. Les agents sont majoritairement féminins, à concurrence de 80%. Pour ses procédures de sélection, l'Institut passe par les services du Selor, comme toutes les administrations publiques fédérales. Bien que l'Institut attache une grande importance à la diversité, on constate un intérêt plus marqué des femmes lors des appels à candidatures. De ce fait, elles sont également statistiquement plus nombreuses à réussir et à se positionner en ordre utile pour obtenir le poste vacant.

	FR	NL	Total personnel	Hommes	Femmes
Niveaux A statutaires	6	5	11	3	8
Niveaux A contractuels	6	3	9	3	6
Total Niveaux A	12	8	20	6	14
Niveaux B statutaires	2	3	5	1	4
Niveaux B contractuels	2	1	3	0	3
Total Niveaux B	4	4	8	1	7
Niveaux C statutaires	1	1	2	0	2
Niveaux C contractuels	1	0	1	0	1
Total Niveaux C	2	1	3	0	3
Niveaux D statutaires	1	0	1	0	1
Niveaux D contractuels	1	1	2	0	2
Total Niveaux D	2	1	3	0	3
Total	20	14	34*	7	27

* Hors direction

Plus de la moitié des agents sont de niveau A (58%); 24% sont de niveau B, 9% de niveau C et 9% de niveau D.

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



La majorité du personnel est statutaire (59%). Dans la mesure du possible, l'Institut tend à pérenniser ses ressources humaines en privilégiant le recours à du personnel statutaire lors des procédures de sélection.

En outre, l'Institut a pu constater que ses efforts visant à promouvoir l'intégration des personnes présentant un handicap portaient ses fruits puisque nous sommes désormais en bonne place dans le tableau établi par la Commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale (CARPH). En effet, d'après ce classement, l'Institut dépasse le quota minimum de 3% sur base des données de 2013.

L'Institut poursuivra bien entendu ses efforts en ce sens, en consultant notamment les listes spécifiques de recrutement de Selor et en apportant les aménagements nécessaires au niveau des postes de travail.

En 2014, l'une des grandes innovations pour le personnel de l'Institut a été la mise en place des cycles d'évaluation. Ces cycles ont entre autres pour but d'accroître l'efficacité des services et l'implication des membres du personnel. En s'accordant sur la description des tâches et des résultats attendus, l'Institut vise également à développer les échanges entre les collaborateurs-trices et leur supérieur hiérarchique, ainsi que la motivation de tout un chacun.

STAGIAIRES

En 2014, douze demandes de stage ont été acceptées. Celles-ci sont examinées au cas par cas en fonction de la disponibilité d'un membre du personnel qui prend la responsabilité d'encadrer le/la stagiaire. Il est en effet primordial que ce stage se déroule dans de bonnes conditions d'encadrement et de privilégier une solution gagnant/gagnant lorsqu'une demande nous parvient.

FORMATIONS

L'Institut attache beaucoup d'importance au fait que l'ensemble de son personnel puisse suivre des formations afin de garantir le niveau d'expertise de ses collaborateurs/collaboratrices. C'est ainsi que les nouveaux membres du personnel se voient proposer un programme de formation adapté à leur fonction et à leurs besoins.

En 2014, sur 34 personnes, 23 ont suivi des formations (dont 13 agents de niveau A, 7 de niveau B, 2 de niveau C et 1 de niveau D). Au total, 68 formations ont été suivies, ce qui représente 134 jours de formation. Parmi ces formations, 30 ont été organisées par l'IFA (Institut de formation de l'administration fédérale) et les autres ont été dispensées par diverses organisations.

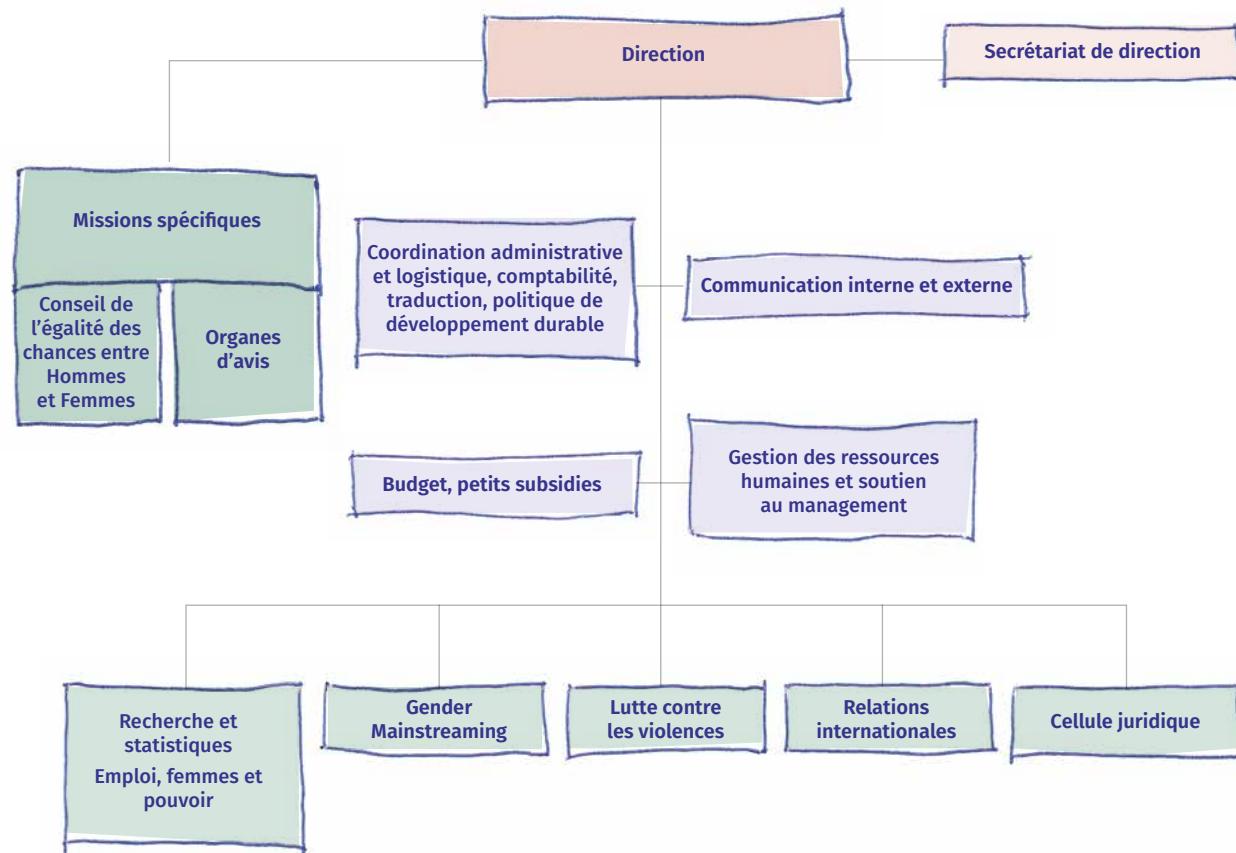
COMITÉ DE CONCERTATION DE BASE

Outre le respect des règles législatives qui régissent les relations entre une institution publique et les représentants de ses travailleurs, l'Institut est très attentif à maintenir un dialogue social serein et constructif avec ces derniers. Le Comité de Concertation de Base est le lieu privilégié des échanges entre les représentants de l'Institut et ceux des travailleurs. Il s'est réuni à 2 reprises durant l'année 2014, à propos notamment du plan de personnel, de l'adaptation du règlement de travail ou du suivi de la mise en place des cycles d'évaluation.

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

3. Le budget

ORGANIGRAMME



L'Institut dispose d'un budget annuel constitué essentiellement d'une dotation inscrite au budget du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, ainsi qu'une subvention unique de la Loterie Nationale. Toutes deux ont été soumises à des restrictions en 2014.

L'Institut a reçu une subvention de 4 788 000€ en 2014, ce qui représente 1000€ de plus qu'en 2013, ainsi qu'une subvention unique de 96 500€ de la Loterie Nationale. Il faut cependant tenir compte des dépenses supplémentaires liées à l'index et à l'augmentation du nombre de missions de l'Institut.

L'Institut a reçu 65 000€ de financement spécifique de la part de la Région wallonne et 33 500€ issus de la Communauté française, ce qui lui a permis de mettre en œuvre le protocole de collaboration conclu en 2009 relatif à la sensibilisation, à l'information et à la médiation en matière de discrimination fondée sur le genre. En 2013, un protocole de collaboration a aussi été conclu avec la COCOF pour lequel, en 2014, un montant de 35 000€ a été octroyé. Un protocole de collaboration avec Actiris a également été conclu pour un montant de 25 000€. Ces nouveaux budgets ont permis d'engager du personnel supplémentaire pour réaliser les missions dans le cadre de ces protocoles. Ces rentrées sont imputées séparément dans les budgets.

ANALYSE

Depuis plusieurs années l'Institut assume davantage de missions sans bénéficier pour autant de budget ou de personnel supplémentaires. L'Institut n'a pas pu procéder à de nouveaux engagements depuis 2009 et a dû effectuer de nouvelles économies dans ses frais de fonctionnement et de missions. Un blocage supplémentaire des dépenses à 69 000€ a en outre été imposé en 2014, et les principes de prudence budgétaire appliqués à partir d'avril 2014 ont bloqué les dépenses supérieures à 5500€. Concrètement, cela signifie que l'Institut n'a pas pu réaliser certaines de ses missions et qu'en outre les remplacements nécessaires au niveau du personnel n'ont pu être effectués.

COMPTES ANNUELS 2014

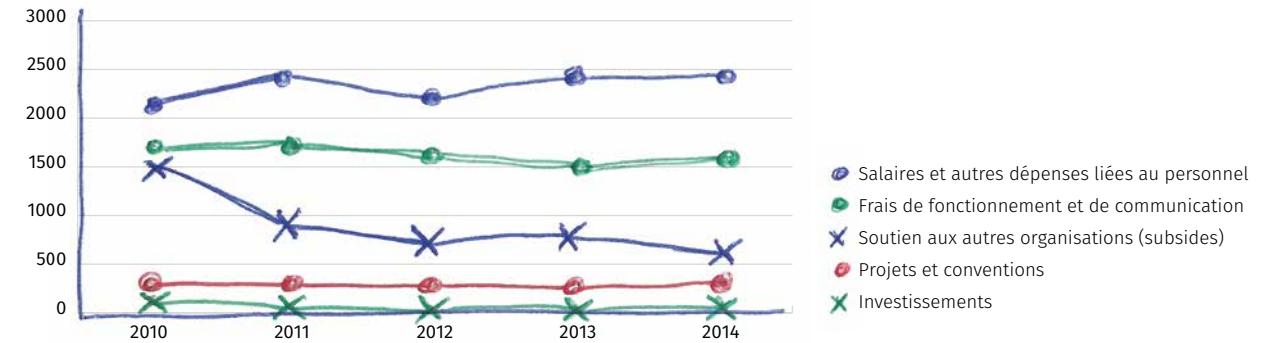
EXERCICE				
	Dépenses 2013		Dépenses 2014	
Frais de personnel	2 437 Keuro	49 %	2 414 Keuro	49 %
Frais de fonctionnement et de communication	273 Keuro	6 %	287 Keuro	6 %
Aide aux autres organisations	1 494 Keuro	30 %	1 566 Keuro	32 %
Dépenses spécifiques pour la mission de base	739 Keuro	15 %	571 Keuro	12 %
Investissements	14 Keuro	0,3 %	13 Keuro	0,3 %
TOTAL	4 957 Keuro	100 %	4 851 Keuro	100 %

Pour la lecture de ce tableau, il faut tenir compte du fait qu'à partir d'avril 2014, l'Institut n'a été autorisé qu'à effectuer des dépenses très limitées suite aux mesures de prudence et de blocages budgétaires prises par le gouvernement. Ces restrictions se sont principalement fait ressentir au niveau des dépenses pour les activités et les projets propres relevant de la mission de base de l'Institut. Au regard des moyens consacrés à nos propres missions (27% en 2014 contre 33% en 2013), il apparaît que les dépenses destinées au soutien financier des autres organisations continuent d'augmenter pour atteindre 73% (67% en 2013).

Les autres rubriques sont restées inchangées.

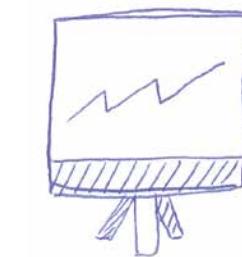
Le réviseur d'entreprise a estimé que la comptabilité de l'Institut était conforme aux prescriptions légales et administratives en vigueur en Belgique.

Évolution du budget



« Poursuivre le combat mené par ma mère et ma grand-mère avant moi pour obtenir les mêmes droits que les hommes me semble une évidence tant qu'une menace pèse sur ces droits et que dans les faits les inégalités persistent. »

H. CONCLUSION





En 2014, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a persévéré dans ses missions telles que la prise en charge des victimes de discrimination, le soutien aux acteurs clés, mais aussi l'information et la sensibilisation, notamment du grand public, afin de maintenir la vigilance qui s'impose quant aux discriminations de genre qui sont encore et toujours présentes dans notre société.

Malgré les restrictions budgétaires résultant de la crise, l'Institut persiste dans sa volonté de faire percoler l'égalité des femmes et des hommes notamment par le biais de collaboration avec de nouveaux partenaires issus du monde institutionnel, associatif, académique, politique tant au niveau national qu'international.

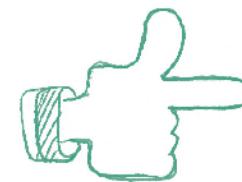
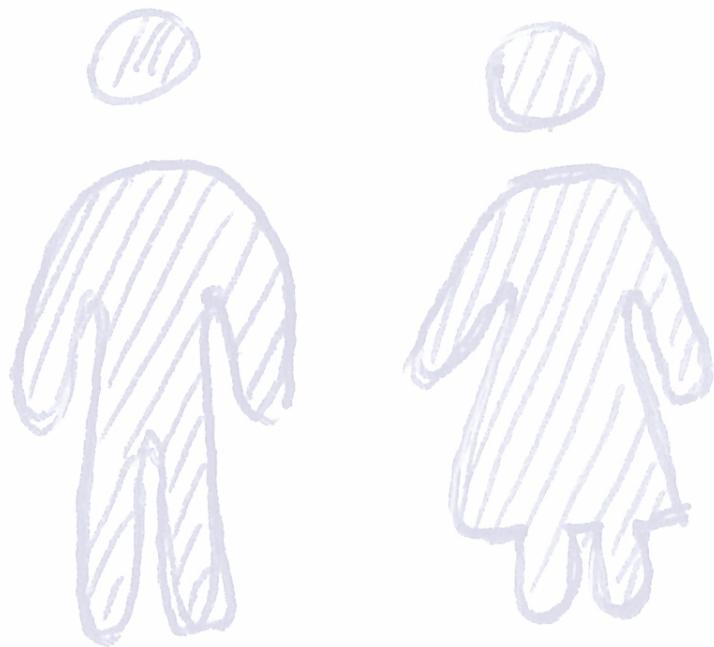
Ainsi 2014 a vu la conclusion d'une convention de partenariat entre l'Institut et Actiris. L'objectif est d'apporter une aide juridique à une population précarisée, à savoir les demandeurs d'emploi victimes de discriminations fondées sur le sexe.

2014 a également été l'occasion de changements au niveau de l'institution puisque, non seulement, le Conseil d'Administration de l'Institut a été renouvelé, y compris au niveau de sa présidence, mais qu'une Directrice adjointe a été nommée. Ces changements permettront au cours des années à venir d'apporter une expertise et un regard neuf sur les problématiques et enjeux rencontrés par l'Institut.

Gageons que 2015 verra se concrétiser la modification de la loi relative à la « transsexualité » conformément aux obligations internationales en matière de droits humains.

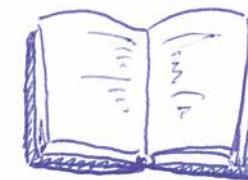
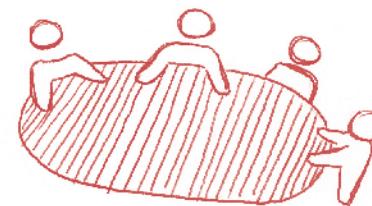
2015 sera également une année importante au niveau international puisque la Déclaration et le programme d'action de Beijing fêteront leur vingtième anniversaire. L'occasion de renouveler l'engagement et de réaliser un bilan. L'Institut ne manquera pas de rappeler l'importance de l'égalité des femmes et des hommes et l'autonomisation des femmes, partout dans le monde. Cet engagement est fondamental dans un contexte où le conservatisme devient de plus en plus présent et où la préservation des acquis semble parfois le combat à mener plutôt que celui en faveur d'avancées réelles pour plus d'égalité.

Il est certain que dans les années à venir l'Institut devra se mobiliser pour faire face aux nouveaux combats et défis qui se présentent et ce dans un contexte de restrictions budgétaires qui impliquera des efforts particuliers notamment du personnel de l'Institut qui, envers et contre tout, conserve sa motivation et sa mobilisation.



« Travailler en tant qu'homme, en tant que père, collègue et féministe à l'égalité des femmes et des hommes c'est reconnaître que nous avons tous à y gagner. »

I. ANNEXE



MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES EN 2014

Situation entre le 1/01/2014 et le 8/05/2014

Mevrouw	Vera	CLAES, présidente
Madame	Valérie	VERZELE, vice-présidente

Membres effectifs

Madame	Sandrine	DEBUNNE
Madame	Malvina	GOVAERT
Madame	Valérie	KINOO
Madame	Doumia	BOUMAAZA
Madame	Marie-Thérèse	COENEN
Madame	Inès	de BIOLLEY
Mevrouw	Chris	VERHAEGEN
Mevrouw	Tinneke	HUYGHE
Mevrouw	Magda	DEBROUWER
Mevrouw	Valerie	REEKMANS
Mevrouw	Claudine	CURRAN-TERRIERE
De heer	Yves	AERTS

Membres effectifs avec voix consultative

Madame	Fatima	HANINE
Monsieur	Jean	JACQMAIN
Monsieur	Pierre-Paul	MAETER

Membres suppléants

Madame	Dominique	PLASMAN
Monsieur	Michael	CERULUS
Monsieur	Amaury	CAPRASSE
Monsieur	David	WEYTSMAN
Monsieur	Frédéric	MAGHE
Monsieur	Alexandre	AZER NESSIM
Madame	Catherine	XHARDEZ
Mevrouw	Brenda	FURNIERE
Mevrouw	Ann	VERRETH
Mevrouw	Leen	VERRAEEST
Mevrouw	Danka	DE WERT
Mevrouw	Lieve	CERULUS
De heer	Pieter	VANDENBROUCKE
Mevrouw	Tine	DESTROOPER
Madame	Nathalie	DENIES
Mevrouw	Annemie	PERNOT
Mevrouw	Mirjam	MALDERIE

Commissaires au gouvernement

Mevrouw	VERONICA	ZAKOWSKI
De heer	JAN	MORRE

Situation à partir du 8/05/2014¹⁵

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

Membres effectifs

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

Membres suppléants

Madame	Dominique	PLASMAN
Monsieur	Michael	CERULUS
Monsieur	Amaury	CAPRASSE
Monsieur	David	WEYTSMAN
Monsieur	Frédéric	MAGHE
Monsieur	Alexandre	AZER NESSIM

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

Commissaires au gouvernement

Mevrouw	Veronica	ZAKOWSKI
De heer	Jan	MORRE

¹⁵ Arrêté Royal du 8/05/2014 publié au Moniteur belge le 23/05/2014 (erratum publié au Moniteur belge le 10/07/2014)

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

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Rue Ernest Blerot, 1

B-1070 Bruxelles

Tél. 02 233 42 65

Fax. 02 233 40 32

egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

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

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

Conception et réalisation: thecrewcommunication.com

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.

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





INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES