Institut
pour l'Égalité
des Femmes
et des Hommes

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2008

Institut
pour l'Égalité
des Femmes
et des Hommes

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2008

Table des matières

INTRODUCTION 5

PARTIE I.
L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes 13

1. **La structure de l'Institut 14**
   1.1. La Direction 14
   1.2. Le Conseil d'Administration 14
   1.3. La Ministre de tutelle 14
2. **Le budget 15**
   2.1. Introduction 15
   2.2. Analyse budgétaire 15
   2.3. Évolution budgétaire de 2004-2009 16
3. **Le personnel 18**
   3.1. Nature et nombre des contrats 18
   3.2. La formation 19
   3.3. Sécurité, santé et dialogue social 19
   3.4. La personne de confiance 20
   3.5. Le Team Building 20
   3.6. Mise en œuvre des cercles de développement pour le personnel de l'Institut 20
   3.7. EMAS – Développement durable 20
4. **La communication 21**
   4.1. La revue de presse 21
   4.2. Présence de l'Institut dans les médias 21
   4.3. Le site Internet de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes 21
   4.4. Le site Internet sur la Violence entre partenaires 21
   4.5. Environnement de travail 22
5. **Les interlocuteurs 23**
   5.1. Les interlocuteurs institutionnels 23
   5.2. Les interlocuteurs associatifs 24
   5.3. Les citoyens 24

PARTIE II.
Les réalisations de l'Institut 27

1. **Mission juridique 28**
   1.1. Collaboration avec des acteurs clés de l'égalité de traitement au niveau fédéral 28
   1.2. Collaboration avec les entités fédérées 28
   1.3. Des chiffres et des tendances 29
   1.4. Sensibilisations 31
2. **Gender mainstreaming 34**
   2.1. Le contexte 34
   2.2. Les activités de l'Institut liées à la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007 34
   2.3. Autres actions de sensibilisation 37
   2.4. Recommandations 37
3. **La lutte contre la violence entre partenaires 39**
   3.1. Contexte 39
   3.2. Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires en 2008-2009 39
   3.3. Élargissement du plan d'action national contre la violence entre partenaires 40
   3.4. Le site web national relatif à la violence entre partenaires 40
   3.5. La campagne « Ruban blanc » 41
   3.6. Autres activités liées à la lutte contre la violence 41
   3.7. La mise en place d'un groupe de travail sur les violences liées à l'honneur 42

4. **Emploi** 44
4.1. Ecart salarial 44
4.2. Révision de la CCT n° 25 sur l'égalité des rémunérations 45
4.3. Partenariat avec les syndicats 45
4.4. Suivi de la charte « gender mainstreaming » 46
4.5. Combinaison entre vie privée et professionnelle 46
4.6. Les hommes et l'Egalité 46
4.7. Banque de données des institutions privées et publiques qui appliquent les bonnes pratiques 46
4.8. Les entreprises en restructuration 47
4.9. Participation à des projets externes visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes 47
4.10. Tests comportementaux agrégés 51
5. **Prise de décision** 52
5.1. Analyse des résultats des élections fédérales du 10 juin 2007 52
5.2. Organes d'avis 52
6. **La recherche** 53
6.1. Introduction 53
6.2. Recherches terminées en 2008 54
6.3. Recherches en cours 2008-2009 55
6.4. Les publications de l'Institut 58
6.5. Autres publications par des membres de l'Institut 60
6.6. Journées d'étude 60
6.7. Partenariat avec des acteurs externes 60
6.8. Étudiant-e-s et stagiaires 61
7. **Le soutien aux acteurs de terrain** 63
7.1. Les subsides structurels 63
7.2. Les subsides ponctuels ou « petits subsides » 63
7.3. La politique locale d'égalité des femmes et des hommes 64
8. **La préparation et l'application des décisions du Gouvernement et le suivi des politiques européennes et internationales** 66
8.1. Préparation et application des décisions du Gouvernement 66
8.2. Suivi des politiques européennes et internationales 67
8.3. Secrétariat du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes 71

CONCLUSION 73

ANNEXES
1. **Organigramme de l'Institut** 78
2. **Composition du Conseil d'Administration** 79
3. **Présentations des membres de l'Institut** 80
4. **Présence de l'Institut dans les médias** 85
5. **Aperçu des différents projets par province pour la politique locale d'égalité des femmes et des hommes** 87

INTRODUCTION

Les sociétés ont besoin de certains rituels et traditions, et les rapports d'activités institutionnels en font partie.

Bien souvent, leur contenu est ardu et administratif et cela n'engage pas forcément son destinataire à une lecture attentive.

Il est certain que les données techniques contenues dans un rapport d'activités sont essentielles. Néanmoins, le pari est pris cette année-ci de se lancer dans ce rapport d'activités par une introduction structurée mais fluide où se retrouvent de manière claire les grandes tendances et les évolutions essentielles du travail de l'Institut pendant cette année passée.

L'année 2008 fut une année particulière durant laquelle, d'une part, la Belgique a connu une certaine instabilité politique et d'autre part, a été confrontée de plein fouet à la crise économique.

Ce contexte général n'est pas sans répercussions tant sur la manière de travailler de l'Institut que sur l'élargissement de ses préoccupations dans le cadre de ses missions de lutte contre toute forme de discrimination fondée sur le sexe et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

2008 a donc vu la relance de certains grands chantiers et bien entendu la poursuite de nombreuses actions et projets en cours à l'Institut.

La Ministre de tutelle…

2008 a vu la nomination d'un nouveau Ministre en charge de l'Égalité des chances en la personne de Madame Joëlle Milquet. L'Institut a, à cet égard, une mission d'administration à remplir.

2008 a permis de dégager les bases de la bonne collaboration nécessaire entre la Ministre de tutelle, sa cellule stratégique et l'Institut dont le travail s'inscrira notamment dans le cadre des notes de politiques générales et des décisions qu'elle prendra en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le genre…

La loi sur le gender mainstreaming a été votée en 2007…

Pour rappel, l'approche gender mainstreaming consiste à tenir compte de la dimension de genre lors de la définition, la mise en œuvre et l'évaluation de toutes les politiques publiques.

L'Institut s'est attelé en 2008 à sensibiliser les autorités politiques et les administrations fédérales à la mise en œuvre de la stratégie de gender mainstreaming.

Cinq séminaires ont été organisés par l'Institut qui, vu le nombre de participants, ont manifestement connu un succès considérable, ce qui est de bon augure si on considère la complexité du concept de gender mainstreaming et de son intégration dans les politiques.

Gageons que l'expertise et le savoir transmis dans ce cadre faciliteront la mise en œuvre de la loi sur le gender mainstreaming. La suite du chantier étant l'élaboration par le gouvernement de différents arrêtés royaux sur proposition de l'Institut et ce pour qu'enfin le gender mainstreaming devienne une réalité dans l'application de la politique menée par le gouvernement fédéral, et que les citoyennes et les citoyens puissent constater les évolutions en matière d'égalité entre femmes et hommes.

Les plaintes…

En 2008, la tendance à l'augmentation des plaintes se confirme puisque le nombre de celles-ci, déposées auprès de l'Institut, a augmenté de 25% par rapport à l'année précédente.

L'Institut a porté trois affaires en justice et s'est aussi constitué partie civile dans le dossier du meurtre de Sadia Sheikh.

Il n'en reste pas moins que, si l'on considère l'ampleur des discriminations sur base du sexe telle que l'Institut l'analyse, il faut constater que l'Institut reste encore trop peu visible aux yeux des citoyennes et des citoyens comme un des acteurs-clé dans la défense de leurs droits, que ce soit dans le cadre de la médiation ou devant les Cours et Tribunaux.

Il est certain que ce niveau d'effort doit se poursuivre et que des campagnes systématiques de sensibilisation devraient voir le jour.

La violence entre partenaires ...

Depuis plusieurs années, l'Institut coordonne le plan d'action national de lutte contre les violences entre partenaires.

Ce plan fait l'objet d'une réflexion et d'une action concertées depuis peu tant au niveau fédéral qu'au niveau des entités fédérées.

L'Institut a procédé à l'évaluation du plan 2004-2007 et a proposé une nouvelle méthodologie dans le but d'améliorer encore la lutte contre les violences entre partenaires.

Sur cette base, la Ministre en charge de l'Egalité des chances a pu réunir en 2008 la conférence interministérielle pour jeter les bases d'un nouveau plan d'action.

L'emploi ...

Comme chaque année, l'Institut a produit un rapport sur l'écart salarial existant entre les femmes et les hommes.

Il s'agit du résultat d'un travail commun à différents départements auxquels s'ajoutent tous les ans de nouveaux partenaires (Bureau du Plan en 2008), affinant ainsi d'année en année la méthode de calcul.

Si la méthode de travail de l'Institut est de plus en plus sophistiquée, notamment par l'introduction de nouveaux indicateurs, il n'en reste pas moins que le même constat demeure : un écart salarial important persiste en défaveur des femmes dans le monde du travail.

L'Institut continue donc à formuler des recommandations aux autorités et aux autres protagonistes en la matière en vue de lutter contre la ségrégation horizontale, de mieux pouvoir combiner la vie professionnelle et la vie familiale, de briser le plafond de verre et d'inciter les femmes et les hommes à négocier de manière plus consciente leurs avantages salariaux.

2008 a également été l'occasion pour l'Institut de poursuivre la réflexion sur l'importance de disposer de classifications de métiers neutres sur le plan du genre et d'utiliser à cet égard des outils existants, tels que la check-list élaborée par l'Institut, en collaboration avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale à l'intention des partenaires sociaux et des employeurs.

A noter également qu'en 2008, l'adaptation de la Convention Collective n°25 a été rendue obligatoire par arrêté royal et vise notamment à favoriser le recours par les partenaires sociaux à une classification de fonctions neutres sur le plan du genre.

Les politiques de labellisation des entreprises et organisations favorisant l'égalité et la diversité au travail ont également abouti à ce qu'en 2008, dans le cadre du suivi du processus, 13 organisations se voient décerner ce label.

Le monde associatif, les actions locales ...

A titre d'information, l'Institut consacre à cette mission importante quasiment un tiers de son budget.

L'Institut a subsidié pas moins de 66 projets émanant d'associations diverses en vue de promouvoir l'égalité entre

les hommes et les femmes. De même, dans le cadre des coordinations provinciales, l'Institut a cofinancé de très nombreux projets prenant en compte la thématique de la violence entre partenaires et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'Institut a également, par souci de clarté, souhaité réécrire son règlement d'octroi de petits subsides dans le respect de la répartition des compétences entre les différents niveaux de l'État belge.

2008 a aussi vu l'échéance des conventions triennales liant l'Institut aux principales organisations coupoles d'associations féminines leur accordant un subside structurel. Le processus de renégociation de ces conventions a donc été entamé dans un souci de bonne collaboration et d'harmonisation des objectifs.

L'Institut en Europe et dans le monde…

L'expertise de l'Institut est de plus en plus sollicitée, il devient aussi un acteur de référence à l'extérieur de nos frontières.

En 2008, l'Institut s'est exprimé dans le cadre d'un « side event » en marge de la Commission de la condition de la femme de l'ONU. Il a participé activement aux travaux du sommet « Égalité des chances » organisé par la France dans le cadre de la présidence de l'Union européenne, et a présenté certaines bonnes pratiques liées à la lutte contre l'écart salarial : à Lille lors de la conférence européenne relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, à Bruxelles devant le réseau des organismes de promotion de l'égalité hommes/femmes et également à la demande de la Commission européenne.

Ajoutons que l'expertise de l'Institut a été sollicitée à l'occasion de l'initiative turque visant à créer un Institut pour l'égalité des femmes et des hommes au plan national.

L'Institut est également intervenu sur différents thèmes liés à l'égalité entre les hommes et les femmes aux Pays-Bas, en Italie, en Espagne, en France…

De manière récurrente, lors de ses différentes interventions, l'Institut a été confronté au débat relatif à l'absorption de l'égalité hommes/femmes dans le concept de la diversité. A chaque fois, l'Institut a plaidé pour le maintien de la spécificité de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui relève d'une dynamique transversale et spécifique sans pour autant instaurer une hiérarchie entre les autres bases de discrimination.

La recherche…

La nécessité de disposer de données objectives relatives aux problématiques liées à l'égalité entre les femmes et les hommes suppose de recourir à la recherche. Ainsi, l'Institut, dans le cadre de nombreuses conventions, collabore de manière récurrente avec le monde académique. Sur base de tendances résultant de sa banque de données « plaintes », l'Institut tente de cibler au mieux l'objet de ses recherches en vue de susciter des réflexions novatrices et de contribuer ainsi à l'élaboration de nouvelles politiques.

Les nouveaux thèmes abordés dans le cadre de la recherche ont été la définition du sexisme, l'image des femmes dans les médias, la transsexualité, le choix du partenaire chez les garçons, la problématique de la grossesse et de la maternité dans le monde de l'emploi, violences, genre et revenu, genre et asile, etc…

En 2008, l'Institut a initié pas moins de 11 études !

Évidemment, ce travail de recherche n'a de sens que s'il est communiqué, publié. L'Institut a édité huit publications en lien avec des recherches antérieures ou des thèmes d'actualité (crimes d'honneur, écart salarial, participation des femmes aux élections, etc…)

Mais encore…

La mise sur pied d'un groupe de travail lié à la problématique des crimes d'honneur, l'élaboration de différentes banques de données répertoriant des experts et expertes (banque de données VEGA), des formations en matière de genre (Base de données genre et formation) et des institutions privées et publiques, porteuses de bonnes pratiques.

Et les finances dans tout cela…

La problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes suppose de travailler sur de nombreux fronts. Les activités de l'Institut en lien avec son core business se développent. Mais sa dotation de base reste plus ou moins fixe[1].

Depuis 2007, l'augmentation des salaires suite aux recrutements successifs, les indexations et les subsides structurels ont réduit sensiblement la marge de manœuvre pour la mission de base de l'Institut.

En effet, le budget alloué aux conventions et projets de l'Institut se réduit de manière inquiétante d'année en année.

De cette évolution budgétaire, il ressort qu'une majoration de la dotation fédérale est devenue absolument nécessaire.

Il est probable que la crise économique qui s'est déclarée de manière brutale dans le courant de l'année 2008 risque d'avoir des répercussions sur les demandes budgétaires de l'Institut.

Il rentre également dans les missions de l'Institut d'attirer l'attention du pouvoir politique sur l'importance de ne pas considérer la lutte contre les discriminations comme un luxe, mais bien comme une nécessité impérative dans l'intérêt bien compris des citoyennes et des citoyens.

Le personnel de l'Institut…

Au-delà des difficultés budgétaires ou des contraintes liées au statut précaire de certains collaborateurs (par exemple : les conventions de premier emploi), il est certain que les ressources humaines sont un de ses atouts essentiels. L'Institut veille donc à ce que soient prises les initiatives contribuant à augmenter la motivation de ses collaborateurs. Outre l'instauration du dialogue social, l'Institut a engagé en 2008 une analyse des besoins du personnel et ont été organisées, en-dehors des formations individuelles, plusieurs formations collectives visant à améliorer les performances de chacun.

L'Institut a également le souci constant de favoriser l'emploi statutaire.

Recommandations…

L'activité de l'Institut a donc été prolifique en 2008 : il s'est exprimé sur de nombreux sujets et a notamment formulé 16 recommandations sur des thèmes variés (écart salarial, femmes et politique, gender mainstreaming, conciliation vie privée et vie professionnelle, au niveau international la mise en place du « Comité Pékin » et son élargissement aux parlementaires siégeant dans les Comités d'avis du Sénat et de la Chambre, amélioration de la visibilité de la Convention CEDAW, intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques fédérales…).

Les partenaires et les nouveaux acteurs…

En 2008, l'Institut a approfondi sa collaboration avec des acteurs extérieurs et formalisé certaines d'entre elles. Un protocole de collaboration avec le Conseil de l'égalité des chances a été conclu. Le Centre pour l'égalité des chan-

1 L'augmentation de la dotation est dûe à l'indexation ainsi qu'aux moyens supplémentaires que l'Institut a pu recevoir annuellement pour des missions spécifiques. Il faut également tenir compte qu'entre 2005 et 2006 la dotation a diminué.

ces et la lutte contre le racisme et l'Institut travaillent de concert sur différents projets et envisagent notamment l'élaboration d'un baromètre de la discrimination.

L'Institut a engagé un processus de collaboration avec les principaux acteurs syndicaux et a sollicité les organisations représentatives des travailleurs dans le cadre de projets spécifiques ou dans le cadre de protocoles de collaboration en relation avec la gestion des plaintes des citoyennes et des citoyens.

L'Institut a poursuivi sa collaboration avec le Jury d'Ethique Publicitaire et a décidé de réengager sa réflexion sur la participation de l'Institut à cette instance et ce, dans le cadre d'une résolution parlementaire.

Enfin, l'Institut a élaboré des protocoles de collaboration avec la Communauté française et la Région wallonne. Il a approché la Région de Bruxelles-Capitale dans ce même objectif et a décidé de poursuivre la même démarche auprès de la Communauté flamande.

La première partie de ce rapport reprend ce qui constitue l'essence de l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes, en d'autres mots sa raison d'être. Sont passés en revue, la structure de l'Institut, ses interlocuteurs principaux, le budget ainsi que les tâches quotidiennes et actions plus ponctuelles entreprises par la cellule communication en collaboration constante avec la direction générale et le management de l'Institut.

La deuxième partie décrit en profondeur les activités accomplies par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en 2008.

La lecture de ce rapport 2008 rencontrera, espérons-le, votre intérêt. Il va de soi que l'Institut restera vigilant à l'ensemble de ses missions et bien entendu attentif aux remarques et suggestions que ce rapport pourra susciter.

PARTIE I.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

1. La structure de l'Institut

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes se structure comme suit.

1.1. La Direction

La Direction est composée d'un(e) Directeur(trice) et, normalement, d'un(e) Directeur(trice)-adjoint(e). Ensemble, ils assurent la gestion courante de l'Institut, dirigent le personnel, organisent les activités du service et rendent compte de leur gestion au Conseil d'Administration lors de réunions mensuelles. La Direction de l'Institut est aujourd'hui assurée par Michel Pasteel, nommé à ce poste pour un mandat de six ans qui a débuté le 20 novembre 2006. Fin 2008, le poste de directeur(trice) adjoint(e) reste à pourvoir.

1.2. Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration est composé de 14 membres[2] avec voix délibérative et de 3 membres avec voix consultative nommés par le Roi, par Arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, sur proposition du Ministre en charge de la Politique de l'Égalité des chances.

Le Conseil d'Administration est chargé de déterminer la politique générale de l'Institut sur proposition de la Direction. Pour ce faire, il approuve le plan stratégique et le plan du personnel que lui soumet la Direction. Le Conseil d'Administration approuve également le rapport d'activités de l'Institut.

1.3. La Ministre de tutelle

Depuis le 20 mars 2008, la Ministre en charge de l'Égalité des chances est Madame Joëlle Milquet. Elle dispose à l'égard de l'Institut d'un droit d'injonction positive. L'Institut a par ailleurs, dans le cadre de ses missions légales, une mission de soutien à la Ministre en charge de la Politique de l'Égalité des chances qui s'articule autour des missions suivantes :

- la préparation et l'exécution des décisions du Gouvernement dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes ;
- le soutien aux tiers, à la demande du Gouvernement (par exemple : organes d'avis) ;
- la tenue du secrétariat du Conseil de l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes ;
- le service de conseil et d'expertise au Ministre de tutelle et à la Représentation Permanente de la Belgique dans le cadre du suivi des politiques européennes, avec, le cas échéant, un rôle de représentation ;
- la contribution à la coordination nationale de la transposition du droit européen et de la mise en œuvre du droit international de l'égalité des femmes et des hommes. Ces actions sont présentées de manière plus détaillée dans la partie du rapport consacrée aux réalisations de l'Institut.

2 Une liste des membres du Conseil d'Administration se trouve en annexe.

2. Le budget

2.1. Introduction

L'Institut dispose d'un budget annuel constitué essentiellement d'une dotation inscrite au budget du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

En 2008, la dotation de l'Institut s'élevait à 4.532.000€. A cette dotation, il faut également ajouter 100.000€ (subvention spécifique de la Loterie Nationale) et tous les autres revenus.

Le budget est réparti en trois grands postes qui recouvrent :

- les frais de personnel et de fonctionnement de l'Institut ;
- les frais de développement des missions et projets de l'Institut ;
- les frais de subvention aux associations. Ces subsides sont de deux types : soit structurels quand ils permettent un soutien récurrent aux organisations féminines dites « coupoles », soit ponctuels quand ils offrent un soutien spécifique à des projets en matière d'égalité des femmes et des hommes. Un complément d'informations concernant ces budgets est disponible dans la partie « subsides structurels et ponctuels ».

Il faut également souligner qu'un accord de coopération, entre l'Etat fédéral, la Communauté française et la Région wallonne relatif à la gestion administrative et financière des coordinatrices provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes, est entré en vigueur par la loi du 27 avril 2007. Cette gestion a été confiée à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. De cet accord de coopération découle un cofinancement sur base annuelle de la politique locale de l'égalité des femmes et des hommes par la Communauté française à hauteur de 48.925 € et de 41.600€ par la Région wallonne.

Les différentes parties du rapport d'activité 2008 reflètent les affectations budgétaires pour l'année 2008.

Vu le décret du 6 novembre 2008 de la Région wallonne relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle, un protocole de collaboration a été signé entre l'Institut et la Région wallonne. Un second protocole a également été signé en 2008 avec le gouvernement de la Communauté française précisant l'objet de la collaboration, les échanges d'informations, l'information et la sensibilisation, la conciliation informelle. Pour l'exécution de ces collaborations, la Communauté française et la Région wallonne accordent une rétribution financière de 33.500€ pour la Communauté et de 66.000€ et 15 points APE pour la Région en 2009.

2.2. Analyse budgétaire

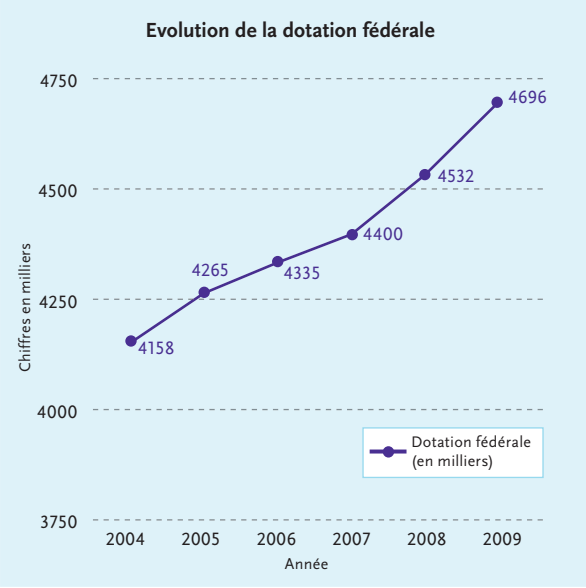
La tendance à dégager de l'analyse budgétaire de l'Institut est qu'il y a une inadéquation entre les dépenses et les recettes et les raisons en sont multiples :

Depuis la création de l'Institut en 2002, de nouveaux membres du personnel sont recrutés chaque année pour accomplir la mission fixée par le Gouvernement fédéral, mais la dotation ne tient pas toujours en compte l'accroissement du personnel. Ceci fait que les salaires qui sont des dépenses incompressibles prennent la part toujours grandissante du budget. Ainsi, les coûts du personnel (salaires et autres frais) s'élèvent à 45% du budget de l'Institut en

2009 tandis que les dépenses en rapport avec la mission de base ont atteint un niveau anormalement bas de 15% du budget annuel.

2.3. Évolution budgétaire de 2004-2009

Les chiffres suivants donnent l'évolution du budget de l'Institut entre 2004 et 2009 :



La dotation 2005 augmente de 109.000€ par rapport à celle de 2004. De cette augmentation, il faut compter 99.000€ pour la gestion des bases de données. En faisant abstraction de cette dotation spécifique, on constate que l'Institut n'a pas reçu d'augmentation imputable à l'indexation annuelle.

En 2006, l'Institut a reçu 4.202.261 € de dotation fédérale augmentée de 132.440€ pour la dotation spécifique de « Point d'Appui contre la violence conjugale ». Le budget était inférieur à celui de 2005 et l'octroi n'a pas tenu compte des frais plus élevés occasionnés par l'augmentation des membres du personnel et des coûts supplémentaires imputables à la cotisation d'égalisation.

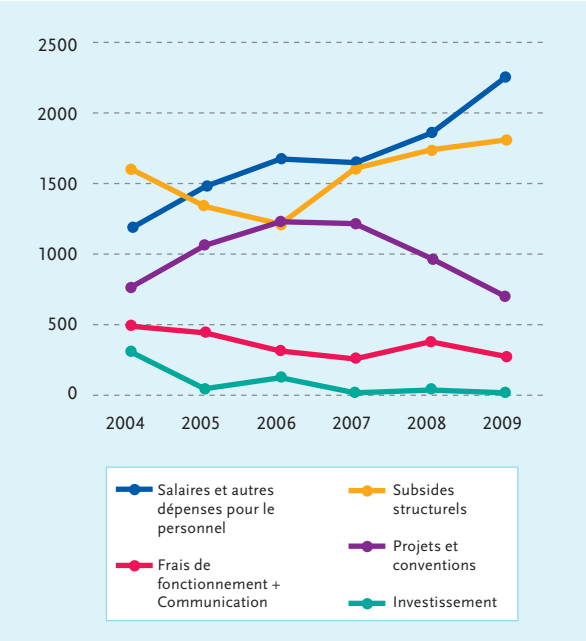
La dotation de 2007 fut calculée sur base de celle de 2006 indexée, qui était sensiblement diminuée. Il en est de même pour la dotation de 2008 qui résulte de l'indexation du budget 2007.

En 2009, la dotation négociée au conclave budgétaire s'élève à 4.695.640€. Celle-ci intègre la dotation au point d'appui violence conjugale depuis 2007.

De cette évolution budgétaire, il ressort qu'une majoration de la dotation fédérale est devenue absolument nécessaire. Depuis 2003, une augmentation de la dotation fédérale fut introduite mais n'a jamais été prise en considération. En 2008, l'Institut faisait la demande dans son mémorandum d'une augmentation de 862.302€ dont 600.000€ pour les projets liés à la mission de base, 177.000€ pour le supplément aux dépenses liées aux frais du personnel et 85.000€ pour le supplément aux frais de fonctionnement. Or, une telle augmentation est justifiée au vu d'une diminution importante des dépenses liées à la mission de base ou le « core business » de l'Institut. En effet, le budget alloué aux conventions et projets est passé de 1.292.000€ en 2007 à 1.151.000€ en 2008 et seulement de 787.000€ en 2009. En effet, les dépenses de l'Institut sont regroupées en 5 catégories (cfr. tableau ci-dessous) :

1) Salaires et autres dépenses pour le personnel ;
2) Les frais de fonctionnement et de communication ;
3) Les subsides structurels aux organismes féministes et à la politique locale pour l'égalité des hommes et des femmes ;
4) Les projets liés à la mission de base ;
5) Les investissements en biens durables.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Salaires et autres dépenses pour le personnel	1174	1477	1677	1646	1857	2243
Frais de fonctionnement + Communication	486	442	314	258	375	279
Subsides structurels	1613	1341	1227	1607	1736	1813
Projets et conventions	758	1060	1208	1217	970	700
Investissements	301	47	119	8	34	12



Depuis 2007, l'augmentation des salaires suite aux recrutements successifs et des subsides structurels (indexation) réduit sensiblement la marge de manœuvre pour la mission de base.

3. Le personnel

3.1. Nature et nombre des contrats

Dans son objectif stratégique 5, le plan de management vise à « *mettre en place une organisation adéquate, y compris les services de soutien indispensables au fonctionnement adéquat d'une Institution autonome (art. 1, 2 et 11 de la loi du 16 décembre 2002). (...) La gestion du personnel constitue un (...) élément fonctionnel essentiel d'une Institution autonome. L'objectif prioritaire de l'Institut est de compléter son cadre du personnel et de l'organiser conformément aux règles de la fonction publique.* »

En 2008 comme l'année précédente, l'Institut a veillé à privilégier le recrutement statutaire au recrutement contractuel à chaque fois que cela s'est avéré possible. Certains postes ont ainsi été transformés en emplois statutaires et d'autres procédures de transformations similaires ont été lancées mais seront finalisées en 2009.

Malheureusement, à défaut de crédits suffisants, l'Institut n'a pas été en mesure de mener une politique de recrutement prospective en vue de mener à bien l'ensemble de ses missions en développement (notamment la politique de gender mainstreaming[3]).

Au 31 décembre 2008, le personnel de l'Institut en service comptait, hors direction, 34 personnes[4] dont 14 statutaires, alors qu'ils étaient au nombre de 32 fin 2007. La répartition par niveau et par sexe est la suivante :

	Rôle linguistique français	Rôle linguistique néerlandais	Total personnel	Hommes	Femmes
Niveaux A statutaires	6	4	10	2	8
Niveaux A contractuels	4	4	8	5	3
Total A	10	8	18	7	11
Niveaux B statutaires	1	1	2	1	11
Niveaux B contractuels	3	3	6	2	4
Total B	4	4	8	3	5
Niveaux C statutaires	0	1	1	0	1
Niveaux C contractuels	2	2	4	0	4
Total C	2	3	5	0	5
Niveaux D statutaires	1	0	1	0	1
Niveaux D contractuels	1	1	2	0	2
Total D	2	1	3	0	3
Total	18	16	34	10	24

En 2008, l'Institut a connu à la fois des mouvements de personnel liés à des modifications de contrats de certains membres du personnel suite à leur engagement dans un nouveau poste de travail ou en raison d'un changement de statut, et à de nouveaux recrutements pour les postes libérés. Plus précisément, le poste supplémentaire créé est un poste contractuel de niveau C francophone pour assurer le soutien de la cellule juridique.

Le changement de statut concerne un poste A néerlandophone à la cellule juridique qui est passé de contractuel à statutaire.

3 Voir à ce sujet le chapitre de ce rapport consacré au gender mainstreaming.

4 Deux recrutements de contractuels néerlandophones (un niveau A et un niveau B) doivent être effectués.

Un agent néerlandophone a également été promu à un poste A3.

Deux recrutements sous convention de premier emploi ont été effectués pour pallier les départs des personnes occupant précédemment ces postes.

Une personne a été engagée sous contrat de remplacement pour répondre à un congé de longue durée.

Le 1er janvier 2004, 15 postes Rosetta ont été attribués à la politique de l'égalité Hommes/Femmes dont 4 sont attribués à l'Institut et 11 à des associations œuvrant sur le terrain de l'égalité des femmes et des hommes. Le personnel de l'Institut comporte 1 poste de niveau A et 3 postes de niveau B.

L'organigramme de l'Institut est présenté en annexe.

3.2. La formation

Pour mener à bien toutes ses missions, l'Institut investit largement dans la formation des collaborateurs/collaboratrices, et ce, à plusieurs niveaux :

- Chaque personne en stage statutaire bénéficie d'un programme de formation adapté à sa fonction et à ses acquis. En 2008, ceci concernait un agent.
- Tout(e) collaborateur/collaboratrice en service est incité(e) à suivre les formations qualifiantes qui doivent lui permettre d'optimaliser son fonctionnement et d'acquérir de nouvelles compétences utiles dans l'exercice de sa fonction.
- Les membres du personnel ont également eu l'opportunité de suivre des formations certifiées. La particularité de ce type de formations réside dans le fait qu'elles font l'objet d'une évaluation de l'acquisition des connaissances, du savoir faire et du savoir-être des participants. La réussite d'une telle formation ouvre le droit à l'obtention d'une prime annuelle.
- Le personnel a également suivi des formations linguistiques.
- Une collaboratrice de l'Institut a continué en 2008 un programme de formation en management entamé en 2007, qui totalise quelques 80 journées de formations, de stages et de travaux pratiques.
- Les membres du personnel de l'Institut suivront en février 2009 une formation aux médias et à la communication.
- Le management de l'Institut reste ouvert aux demandes de formations de différents horizons thématiques provenant de son personnel.

3.3. Sécurité, santé et dialogue social

L'Institut, en tant qu'employeur, entend entretenir des relations de collaboration fructueuse avec les partenaires sociaux dans le respect des lois et règlements.

En 2008, les initiatives suivantes ont été prises afin de remplir ces objectifs :

- Service Interne de Prévention et de Protection au Travail.

Suite à un appel interne à candidature, trois membres de l'Institut se sont portés volontaires pour suivre la formation de Conseiller en Prévention (niveau de base). Cette formation débutera en 2009 et se conclura par une certification en cas de réussite des tests.

- Travaux du Comité de Concertation de Base de l'Institut.

A l'initiative de la Direction, il a été convenu avec les organisations syndicales de mettre sur pied, le plus régulièrement possible, des réunions qui auront pour but de favoriser le dialogue social. En 2008, ce comité s'est prononcé sur de nombreux dossiers dont le suivi de l'affiliation au service commun pour la prévention et la protection au travail, la

modification du règlement «horaire variable», le suivi de l'avancement de la mise en place des cercles de développement et la possibilité d'octroyer des chèques-repas aux membres du personnel.

Le Comité de Concertation de Base a également revêtu le rôle de Comité de Prévention et de Protection au Travail. Dans ce cadre, il s'est prononcé sur l'analyse de risques réalisée par le Service Commun pour la Prévention et la Protection au Travail, ainsi que sur les plans annuels de prévention 2008 et 2009, et sur le plan global de prévention 2008-2012.

3.4. La personne de confiance

Conformément à la législation en la matière, l'Institut a désigné en son sein deux personnes de confiance: une femme/un homme; un(e) francophone/un(e) néerlandophone.

3.5. Le Team Building

La cellule Gestion des Ressources Humaines de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a organisé des évènements informels visant à renforcer l'esprit d'équipe des membres du personnel de l'Institut.

Une journée de détente a été organisée le 19 juin 2008 et le 4 septembre 2008, une journée sportive a été mise en place par le service social commun à tous les services publics fédéraux affiliés. Enfin, la matinée du 16 décembre 2008 a été dédiée au team building à l'occasion du 5ème anniversaire de l'Institut.

3.6. Mise en œuvre des cercles de développement pour le personnel de l'Institut

Comme dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, l'Institut met en place un système de gestion du personnel axé sur les principes des cercles de développement. En 2008, après la fixation d'un organigramme fonctionnel, les évaluateurs ont été désignés, une nouvelle séance d'information à l'intention de l'ensemble du personnel a été tenue et les futurs évaluateurs ont suivi deux modules de formation auprès de l'IFA. 2009 devrait donc être l'année de mise en place effective du système des cercles de développement.

3.7. EMAS – Développement durable

Le gouvernement a fixé comme objectif que la gestion environnementale fasse partie intégrante du fonctionnement des services publics fédéraux et que chaque service public soit certifié EMAS (système de management environnemental et d'audit). Il a confié la coordination de ce projet au Service public fédéral de programmation Développement durable. Tout comme d'autres administrations, l'Institut a entamé en 2008 l'analyse et les démarches préparatoires à la certification.

L'objectif de l'Institut est de minimaliser l'impact environnemental de ses activités. Dans un premier temps, l'accent sera mis en interne sur la réduction de la consommation de papier et l'utilisation optimale des imprimantes et photocopieuses. Une gestion prenant en compte les aspects environnementaux de l'utilisation et de l'entretien des locaux, de la consommation électrique et du système de chauffage ainsi que des déchets est également préparée avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui occupe le même bâtiment que l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Le projet a été présenté aux membres du personnel au moyen de réunions informelles visant à sensibiliser le public interne de l'Institut. La certification devrait intervenir en 2009.

4. La communication

Durant l'année 2008, la cellule communication de l'Institut s'est focalisée sur différentes tâches afin d'améliorer la communication interne et externe.

4.1. La revue de presse

La cellule communication de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a élaboré quotidiennement une revue de presse, synthèse des titres de presse généraliste traitant de la problématique de l'égalité entre femmes et hommes. Au niveau national, les journaux passés en revues sont francophones et néerlandophones. Au niveau international, différents sites Internet d'information de tous les pays sont passés en revue. L'objectif est d'avoir une radiographie de l'actualité en matière d'inégalité entre les femmes et les hommes.

4.2. Présence de l'Institut dans les médias

Cette année marque surtout la médiatisation grandissante de l'Institut dans les médias TV belges, et donc sa plus grande visibilité au sein du paysage audiovisuel belge, ce qui est important étant donné la mission de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. L'Institut s'est exprimé à 30 reprises dans les médias TV. En 2006, la télévision nous a consacré 2 reportages dans les journaux télévisés. En 2007, l'Institut est passé sur le petit écran 11 fois. En annexe, on trouvera un tableau récapitulatif de la présence de l'Institut dans les médias TV en 2008.

4.3. Le site Internet de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Une version entièrement remaniée du site Internet de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sera mis en ligne pour le grand public durant le premier trimestre 2009.

Dans une époque de plus en plus « connectée », il était devenu urgent de développer un portail modernisé, doté d'une structure modernisée et plus accessible. L'Institut et sa cellule communication ont investi beaucoup de temps et d'énergie dans le remaniement de son site web. Site web qui constitue un outil indispensable de communication et de sensibilisation destiné au grand public et aux différents organismes concernées.

Pour développer son nouveau site, l'Institut a utilisé le système de web content management proposé par Fedict (Service Public Fédéral Technologie de l'Information et de la Communication). Ce système, qui est basé sur le produit Tridion, est responsable de l'hébergement, des licences, de l'infrastructure et du service de soutien des sites web. La mise en page du nouveau site a été conçue par une agence externe, Internet Architects.

4.4. Le site Internet sur la Violence entre partenaires

Dans le cadre du Plan d'Action National en matière de lutte contre la violence entre partenaires, un nouveau site Internet consacré entièrement à ce sujet est en construction en collaboration avec les Communautés française et flamande. Ce site verra le jour aux alentours de mai 2009. Celui-ci, qui a pour vocation de sensibiliser le public à la problématique interdisciplinaire de la violence entre partenaires, constituera un outil de communication privilégié. Plus d'informations sur ce site sont données dans la partie « La lutte contre la violence entre partenaires » du présent rapport.

4.5. Environnement de travail

Soucieuse de l'environnement de travail de son personnel, la direction de l'Institut a passé un accord avec un cabinet d'audit externe afin de mesurer la qualité de l'environnement de travail de son personnel. Les membres du personnel de l'Institut ont été interviewés via un questionnaire sur base de différents critères par des ergonomes du Service Public Fédéral Santé Publique, SCA et Environnement. Cette démarche s'inscrit dans un souci d'amélioration des conditions de travail, l'une des plus flexibles dans la fonction publique fédérale.

5. Les interlocuteurs

Les interlocuteurs de l'Institut peuvent être répartis en trois groupes :

- les interlocuteurs institutionnels ;
- les interlocuteurs associatifs ;
- les citoyens.

5.1. Les interlocuteurs institutionnels

Comme on le sait, les interlocuteurs institutionnels réguliers de l'Institut sont les suivants : la Ministre de tutelle, le SPF Emploi, Travail et concertation sociale, le Conseil de l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, les services publics et les services de programmation fédéraux, les entités fédérées et les partenaires sociaux. Toutefois, peuvent être mis en exergue les collaborations particulières suivantes :

Le Parlement fédéral

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été entendu par le Parlement fédéral lors d'auditions sur différents dossiers en 2008. Au Comité d'avis pour l'Émancipation sociale à la Chambre, au Comité d'avis pour l'Égalité des chances entre les femmes et les hommes au Sénat.

Le **23 avril 2008**, lors de la session du Comité d'avis du Sénat pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a présenté un rapport relatif au travail de la délégation belge présente à New York durant la 52ème session de la Commission des Nations Unies sur la Condition de la femme.

Le **9 mai 2008**, l'Institut a pris part à la visite d'étude au commissariat principal de la police du Haaglanden à La Haye organisée par le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes du Sénat dans le cadre de l'élaboration de son rapport sur la question de la violence liée à l'honneur en Belgique (Doc Sénat, N°4-379/1).

Le **9 juillet 2008**, l'Institut a été auditionné par les Comités d'avis réunis Chambre et Sénat concernant la mise en œuvre de la Directive 2002/73/CE relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Le **5 novembre 2008**, des membres de l'Institut se sont également rendus au Sénat lors d'une session du Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (audition sur la problématique de l'économie domestique).

Le **12 novembre 2008**, l'Institut s'est rendu au Sénat pour un échange de vues au Comité d'avis pour l'Égalité des Chances entre les femmes et les hommes organisé pour la préparation de la 53ème session de la Commission de la condition de la femme de l'ONU (2-13/3/09).

Le **26 novembre 2008**, lors de l'échange de vues devant le comité d'avis de l'égalité des chances au Sénat, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a exprimé des recommandations.

Les entités fédérées

Elles constituent des interlocuteurs importants de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. De nouveaux protocoles ont pu voir le jour entre l'Institut et la Communauté française ainsi que la Région wallonne.

Le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes

Un protocole de collaboration a été conclu en date du 16 avril 2008 entre l'Institut et le Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes.

5.2. Les interlocuteurs associatifs

L'Institut a une mission de soutien aux associations. Il développe des collaborations régulières avec le milieu associatif féminin. L'Institut se veut également à l'écoute de tous les acteurs de terrain qui possèdent une expertise spécifique en matière d'égalité des femmes et des hommes. On trouvera tout au long du présent rapport les actions qui concernent les acteurs de terrain.

5.3. Les citoyens

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est un organisme fédéral d'intérêt public. Il remplit donc à l'égard des citoyens des missions de service public. Plus particulièrement il est appelé à aider toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations ainsi qu'à lui donner toutes les informations et conseils nécessaires sur les moyens de faire valoir ses droits. La cellule juridique dont le travail est explicité dans la partie consacrée à la mission juridique, se tient dès lors à la disposition de tout citoyen, victime d'une discrimination fondée sur le sexe.

PARTIE II.

Les réalisations de l'Institut

1. Mission juridique

1.1. Collaboration avec des acteurs clés de l'égalité de traitement au niveau fédéral

L'année 2008 a été l'occasion pour l'Institut de formaliser de nombreuses collaborations (certes, déjà existantes pour la plupart) via des conventions ou des « protocoles de collaboration ».

Ainsi, en avril 2008, la collaboration avec le Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a été formalisée dans un protocole. Le Conseil et l'Institut sont en effet deux institutions qui se sont vues légalement confier la possibilité d'émettre des avis dans le cadre de la promotion de l'égalité des femmes et des hommes. Afin de rationaliser ces compétences croisées et de permettre un échange d'informations systématique, un texte a été adopté fixant les modalités de cette collaboration.

Dans le même ordre d'idées, l'Institut a renforcé sa coopération avec le Centre de l'égalité des chances et de lutte contre le racisme. A côté des démarches ponctuelles sur des dossiers appréhendant des problématiques conjointes, des démarches communes ont été entreprises (élaboration d'un système de « baromètre des discriminations »; formations spécifiques adressées à certains corps de métier tels que les syndicats, police fédérale,...). Il faut également souligner que les rapprochements entre l'Institut et le Centre ont débouché sur une présentation du travail de l'Institut par la direction lors d'une réunion de staff au Centre en date du 7 avril 2008.

La cellule de traitement des plaintes de l'Institut a également poursuivi ses collaborations déjà établies les années précédentes avec d'autres acteurs clés.

Pour exemple, dans le cadre de ses dossiers dans le domaine de l'emploi, la cellule travaille en concertation avec les interlocuteurs naturels des travailleurs et est donc régulièrement en contact avec les organisations syndicales.

Des négociations ont dès lors été entamées en 2008 afin de formaliser à nouveau ces échanges et de les matérialiser dans un protocole de collaboration.

Il en est de même pour les plaintes relatives au monde de la publicité et des médias, pour lesquelles l'Institut fait régulièrement appel à l'expertise du Jury d'Ethique Publicitaire.

1.2. Collaboration avec les entités fédérées

Les lois du 10 mai 2007 ayant été adoptées au niveau fédéral, se posait la question de la transposition des directives européennes au sein des entités fédérées.

La Communauté flamande a adopté le 10 juillet 2008 un décret portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement. La Région de Bruxelles-Capitale a, dans cette matière, pris trois ordonnances en septembre 2008. La Région wallonne a, pour sa part, adopté en date du 6 novembre 2008 le décret relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle. La Communauté française a quant à elle adopté, le 12 décembre 2008, le décret relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations.

La Belgique s'est donc dotée d'un arsenal juridique complet, à l'échelle des différents niveaux de pouvoir, couvrant l'ensemble des matières visées dans les directives (à savoir la matière des biens et services, l'accès à l'emploi en ce

compris la promotion et la formation professionnelle, les conditions de travail et de rémunération mais également les régimes professionnels de sécurité sociale).

Face à cette pluralité d'intervenants, il était essentiel d'organiser les échanges d'informations entre les différentes entités ainsi que de faciliter l'accueil du citoyen souhaitant déposer plainte.

La Région wallonne et la Communauté française ont désigné l'Institut comme organisme de promotion de l'égalité en matière de discrimination sur la base du sexe pour les matières relevant de leurs compétences.

Concrètement, en ce qui concerne les victimes de discrimination, les décrets de ces deux entités fédérées prévoient la collaboration avec l'Institut pour le traitement des plaintes.

Toutefois, dans l'attente de la signature d'accords de coopération entre le gouvernement fédéral et les gouvernements des entités fédérées, il a été nécessaire d'élaborer des protocoles de collaboration. Dès lors, suite à des échanges fructueux avec les entités fédérées, un protocole de collaboration a été signé avec la Communauté française en date du 15 décembre 2008. Il en sera de même avec la Région wallonne dès janvier 2009.

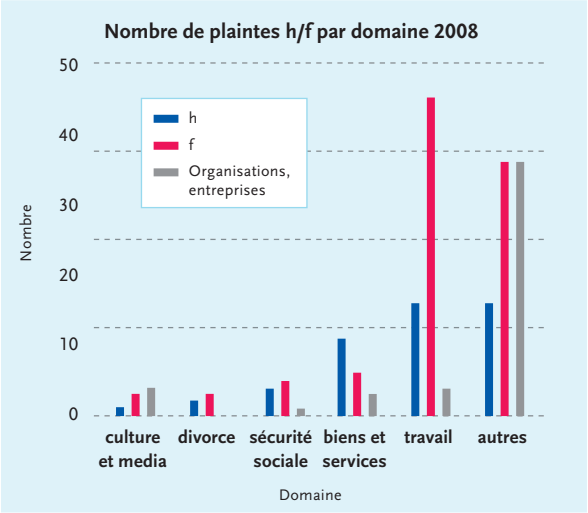
Ces protocoles portent sur l'échange d'informations, d'avis et de recommandations sur toutes les questions liées aux discriminations sur la base du sexe ainsi que sur le traitement des plaintes.

Le but premier de ces protocoles est de permettre d'orienter adéquatement les citoyens vers les services compétents. Mais ils seront également l'occasion de mener des campagnes de sensibilisation par la mise en commun des expertises réciproques de chaque entité.

A la lumière des points de contact discrimination déjà lancés en Flandre, plusieurs entretiens exploratoires ont eu lieu entre l'Institut et le Dienst Gelijke Kansen Vlaanderen, en vue de mettre en place une collaboration pour le traitement des plaintes.

1.3. Des chiffres et des tendances

En 2008, la cellule juridique de l'Institut a traité 176 dossiers ; 51 dossiers concernaient des demandes d'informations et 125 dossiers ont débouché sur une plainte.



En ce qui concerne les plaintes, nous constatons une hausse de 25% par rapport à 2007.

Dans 56% des comportements incriminés, il s'agit d'une discrimination directe.

Lorsque nous analysons les plaintes par domaine, nous constatons que les discriminations perpétrées dans la sphère professionnelle trônent toujours en haut de la liste. 37% du nombre total de plaintes sont enregistrées dans la sphère professionnelle. 69% de ces plaintes ont été in-

troduites par des femmes. 11,4% concernent des plaintes relatives à l'accès et à l'offre de biens et de services.

Le pourcentage élevé pour le domaine du travail s'explique par le nombre toujours croissant de litiges relatifs à la grossesse, à l'accouchement ou à la maternité. En 2008, 21,6% du nombre total de dossiers de plaintes concernaient cette problématique. Une augmentation de 44% par rapport à l'année dernière. La catégorie «autres» comprend des domaines pour lesquels l'Institut n'est bien souvent pas compétent, comme le harcèlement au travail, la violence policière, l'enseignement ou certaines autres compétences exclusives des communautés et des régions. Les plaintes relatives aux autres motifs de discrimination, comme la race, l'orientation sexuelle, etc. appartiennent également à cette catégorie.

L'aspect «transsexualité et transgenrisme» se retrouve dans 6,25% des dossiers.

Les plaintes relatives au sexisme recouvrent 7,2% du nombre total de plaintes.

Les tendances au niveau des plaintes enregistrées en 2007 s'étant confirmées en 2008, il s'est avéré nécessaire de réaliser des études plus approfondies sur ces thématiques (voir la recherche sur la grossesse et la maternité / sur les transsexuels / sur le sexisme).

Par ailleurs, la loi du 10 mai 2007 ayant adopté un régime novateur d'interdiction de toutes discriminations en matière de biens et de services, il était important de cerner le champ d'application de cette interdiction par la réalisation d'une étude permettant de lister les biens et services devant être pris en considération pour l'application de la loi (voir la recherche sur les biens et les services).

Il faut souligner la chute importante du nombre de demandes d'information[5] qui passe de 132 en 2007 à 51 en 2008. Par contre le nombre de plaintes stricto sensu a quant à lui progressé de près de 25% (100 plaintes en 2007 pour 125 en 2008). Cette régression significative des demandes individuelles d'information s'explique par le nombre important de formations[6] collectives consacrées à l'explication des lois et du système juridique en place ainsi qu'aux efforts de sensibilisation réalisés dans la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes.

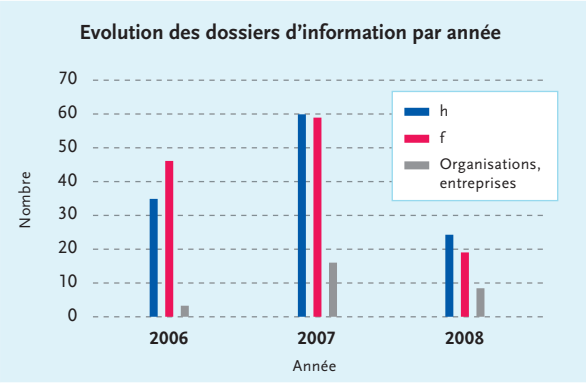
	Dossiers d'information		
	h	f	Entreprises, organisations
2006	35	46	3
2007	60	59	13
2008	24	19	8

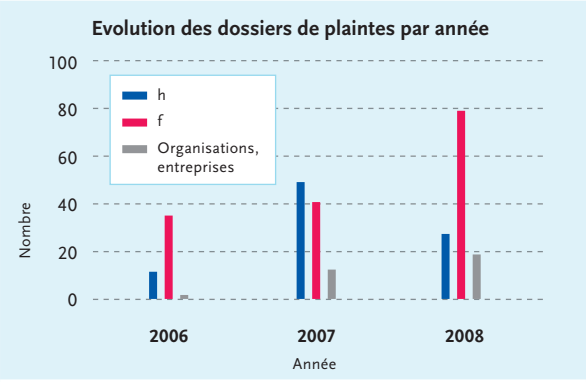
	Dossiers de plaintes		
	h	f	Entreprises, organisations
2006	11	35	1
2007	49	40	11
2008	27	79	19

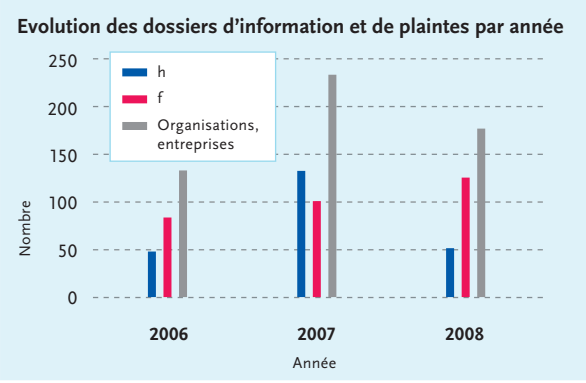
Nombre total par année			
Années	**Infos**	**Plainte**	**Total**
2006	47	84	131
2007	132	100	232
2008	51	125	176

5 Nous avons corrigé ces chiffres afin d'éviter une double comptabilisation. Il peut de cet fait y avoir de petites différences entre ces chiffres et ceux des rapports annuels précédents.

6 Voir infra dans formation et sensibilisation.







Par ailleurs, l'année 2008 a été l'occasion pour l'Institut de définir les critères d'action visant à délimiter de manière objective les possibilités de mener des actions judiciaires au nom de l'Institut et/ou pour le compte des plaignants.

Sur cette base, le 14 avril 2008, l'Institut s'est constitué partie civile dans le dossier du meurtre de Sadia Sheikh, assassinée en octobre 2007 parce qu'elle refusait d'épouser l'homme qui lui était imposé par sa famille. Cette affaire a également mené l'Institut à développer un groupe de travail sur les crimes d'honneur.

De plus, l'Institut a entamé quatre nouvelles actions en justice aux côtés de plaignants afin d'assurer la défense de leurs droits, essentiellement en matière de droit du travail.

1.4. Sensibilisations

Comme annoncé précédemment, la cellule juridique a été amenée à développer différents outils de sensibilisation ainsi qu'à mener des formations sur le plan national ou international.

1.4.1. Sur le plan national

1.4.1.1. Codex

Le nouveau codex égalité des chances entre femmes et hommes a été réalisé fin 2008 en collaboration avec le Prof. Patrick Humblet de l'Université de Gand. Ce nouvel aperçu de la législation relative à l'égalité des chances entre femmes et hommes a été entièrement actualisé et il sera disponible sur le nouveau site web de l'Institut dans le courant de l'année 2009. Ce codex sera régulièrement mis à jour. En 2009, nous chercherons également des moyens de faciliter la consultation de ce codex via le site web grâce à des fonctions de recherche, des mots-clés, etc.

1.4.1.2. Formations au Conseil Supérieur de la Justice

Dans le cadre de la formation de base « Lutte contre les discriminations », la cellule juridique de l'Institut, en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte

contre le racisme, a dispensé des formations et des ateliers à la magistrature via le Conseil Supérieur de la Justice.

1.4.1.3. Crimes d'honneur

En avril 2008, notre cellule juridique a fourni une contribution intitulée « L'IEFH devant les crimes d'honneur » au « groupe du travail sur l'égalité des chances entre hommes et femmes » de l' « Assemblée des régions d'Europe ». On se référera ici à la partie du rapport d'activités consacrée à la lutte contre la violence entre partenaires.

1.4.1.4. Présentations diverses auprès de différents acteurs

La cellule juridique a présenté l'Institut et son fonctionnement en matière de plaintes lors d'une journée d'étude organisée à Bruges le 3 octobre 2008 par la commission des femmes de l'ABVV TKD.

L'Institut a été présenté aux étudiants du cours d'égalité entre travailleurs masculins et féminins du MAC en droit social de l'ULB en septembre 2008.

1.4.1.5. Etudes

Durant l'année 2008, trois études concernant la mission juridique de l'Institut ont été lancées.

L'une d'elle a permis de définir de manière claire les contours de l'indépendance de l'Institut. En effet, les directives européennes exigent la création dans chaque Etat membre d'un organisme de promotion de l'égalité. Ces organismes sont appelés à apporter une aide indépendante aux personnes victimes d'une discrimination, mais également à procéder à des études et à publier des rapports indépendants ou encore à formuler des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations. L'Institut, désigné par le pouvoir fédéral pour réaliser ces missions en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, s'est vu doter d'un statut particulier (organisme d'intérêt public de type B selon la loi 16 mars 1954) afin de garantir son indépendance lors de l'accomplissement de ses différentes missions. Les conclusions de cette étude rendues en octobre 2008, soulignent l'adéquation du choix de cette structure avec les prescrits internationaux sur l'indépendance des organismes de promotion de l'égalité.

Par ailleurs, la question de la répartition des compétences en matière de non-discrimination telle qu'interprétée par le Conseil d'État, a poussé l'Institut à s'interroger sur la conformité juridique de protocoles de collaboration avec les entités fédérées. Le Conseil d'État rappelle en effet régulièrement que l'autorité fédérale ne peut mener une politique de lutte contre la discrimination que dans les matières relevant de sa compétence et ne peut par conséquent adopter les règles nécessaires à la transposition des directives européennes que dans ces matières. Il appartient en revanche en principe exclusivement aux communautés et aux régions de mettre en œuvre le principe de non-discrimination respectivement dans les matières culturelles, les matières personnalisables et l'enseignement, et dans les matières régionales. Dans l'attente d'accords de coopération et pour des raisons d'efficacité, d'économie et de transparence à l'égard des citoyens, il a été décidé d'établir d'ores et déjà une collaboration avec la Région wallonne et la Communauté française. L'étude délivrée en octobre 2008 confirme que les autorités concernées ont la possibilité de confier certaines missions à l'Institut par la voie d'un mécanisme conventionnel, à savoir des protocoles de collaboration.

1.4.2. Sur le plan International

1.4.2.1. Equinet

Membre depuis 2005 du réseau « Equinet » d'échange d'informations et de bonnes pratiques entre organismes européens de promotion de l'égalité, l'Institut a participé activement aux formations juridiques qui se sont tenues à Sofia et Rome ainsi qu'à l'Assemblée générale en 2008. Il faut signaler que ce réseau s'est doté depuis cette année d'un secrétariat situé dans les locaux du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme à Bruxelles et bénéficie d'un cofinancement substantiel de la part de la Commission européenne dans le cadre du programme Progress.

1.4.2.2. Turquie

En octobre 2008, l'Institut a participé à Ankara à la conférence de clôture du projet Européen «twinning» entre les Pays-Bas et la Turquie dans le cadre d'un projet de jumelage (support technique) financé par la Commission européenne.

L'objectif de ce projet était de préparer la Turquie à transposer dans sa législation nationale les différentes directives européennes relatives à l'égalité de genre et donc d'implémenter les règles du groupe des 27 en Turquie et donc de réfléchir à la création en Turquie d'un Equality Body.

Les autorités turques ont choisi de mettre sur pied un organisme de promotion de l'égalité de genre, et d'axer les actions de cet organisme sur le domaine de l'Emploi et de l'accès aux biens et services.

2. Gender mainstreaming

2.1. Le contexte

Depuis la Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Pékin en septembre 1995, la Belgique s'est concrètement engagée dans la voie du gender mainstreaming, c'est-à-dire sur la voie de l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques publiques. La loi du 12 janvier 2007[7] (appelée « loi gender mainstreaming ») vise en effet à garantir cette intégration dans toutes les politiques fédérales et donc aux différentes phases du processus décisionnel et opérationnel. Elle constitue une avancée importante pour l'égalité des femmes et des hommes en Belgique.

2.2. Les activités de l'Institut liées à la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007

2.2.1. La réalisation d'un cycle de séminaires relatif au gender mainstreaming et à la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007

Vu le caractère ambitieux de la loi du 12 janvier 2007, l'essentiel des activités liées au gender mainstreaming, menées par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes au cours de l'année 2008, a concerné la formation et la sensibilisation des responsables politiques et administratifs fédéraux.

Dans le cadre d'un projet financé par la Commission européenne, l'Institut a organisé un cycle de séminaires visant à sensibiliser, informer et former les responsables politiques et administratifs directement concernés par l'application de la loi du 12 janvier 2007.

Réalisé en collaboration avec une équipe de la VUB, le projet, qui a permis à des experts belges et étrangers d'intervenir sur différents thèmes directement liés à la mise en œuvre de la loi et de dialoguer avec les participants, s'est déroulé du mois de mars au mois de juin 2008.

La conférence d'ouverture, intitulée « L'intégration de la dimension de genre au niveau fédéral belge » a eu lieu le 12 mars 2008. Elle a été l'occasion de présenter et de préciser le concept de genre, celui de gender mainstreaming, ainsi que de présenter la loi, son contenu et ses implications concrètes.

Le premier séminaire thématique, intitulé « Le gender budgeting, un instrument indispensable à la mise en œuvre du gender mainstreaming », a eu lieu le 16 avril 2008. Il a permis de présenter et de développer le gender budgeting, c'est-à-dire l'intégration de la dimension de genre dans les budgets publics.

Le second séminaire thématique, intitulé « L'intégration de la dimension de genre dans l'élaboration et la définition d'une politique », a eu lieu le 7 mai 2008. Les méthodes utiles à l'intégration de la dimension de genre dans les différentes phases de l'élaboration d'une politique, et notamment lors de l'établissement d'un diagnostic relatif à une situation et lors de la définition d'une politique, y ont été analysées.

Le troisième séminaire thématique, intitulé « L'institutionnalisation du gender mainstreaming dans le fonctionnement d'une administration » a eu lieu le 28 mai 2008. Les méthodes, techniques et instruments utiles à l'intégration

7 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.

de la dimension de genre dans le fonctionnement d'une administration y ont été présentées.

Enfin, le quatrième et dernier séminaire, intitulé « L'évaluation de l'intégration de la dimension de genre dans les politiques et les structures » a eu lieu le 18 juin 2008 et s'est attardé sur les outils (indicateurs de genre, statistiques) utiles à l'évaluation de l'intégration de la dimension de genre dans les politiques (ex ante et ex post) et au sein des structures (administrations).

L'Institut a rassemblé les interventions réalisées au cours des différentes réunions dans un rapport de synthèse qui sera diffusé au début de l'année 2009.

2.2.2. La réalisation de brochures et la diffusion d'informations relatives à la mise en œuvre du gender mainstreaming

L'Institut a finalisé la rédaction d'un manuel offrant un fil conducteur pour mettre en œuvre le gender mainstreaming au niveau fédéral via l'application de la loi du 12 janvier 2007. Ce manuel vise à faire connaître et à faire comprendre l'approche gender mainstreaming, les implications de la loi du 12 janvier 2007 et l'intégration de la dimension de genre aux différentes phases du processus de décision, à tous les responsables politiques et administratifs directement concernés par la mise en œuvre de cette loi. Il sera diffusé au sein de l'ensemble des administrations et des cellules stratégiques fédérales belges début 2009.

La loi du 12 janvier 2007 introduit la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes et l'intégration de la dimension de genre dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides. La nouvelle législation en matière de marchés publics prévoit que le principe d'égalité hommes-femmes puisse dorénavant être explicitement repris dans les modalités d'exécution des marchés. En outre, ce principe peut être intégré dans les critères de sélection et d'attribution d'un marché. En 2008, l'Institut a diffusé un manuel spécifique destiné aux agents chargés de la passation des marchés publics au sein des administrations fédérales. Ce manuel a été réalisé en collaboration avec le SPF P&O et le SPF Chancellerie.

Suite à une collaboration avec le SPP Développement durable, la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes et l'intégration de la dimension de genre dans le cadre des procédures de passation des marchés publics a été mentionnée dans une brochure relative aux marchés publics publiée par le SPP Développement durable.

En collaboration avec la Katholieke Universiteit Leuven et l'Universiteit Antwerpen, l'Institut a également réalisé un document intitulé « Conduite pour une formation de base de genre » qui s'adresse aux personnes qui s'occupent de formation. Ce document a pour objectif de faciliter la préparation d'un programme de formation en matière de genre et donc de favoriser le fait que les personnes chargées de la préparation ou de la mise en œuvre des politiques publiques intègrent la dimension de genre à leur travail. Ce document a été diffusé auprès de l'IFA, des associations de femmes et plus généralement auprès de l'ensemble des personnes et organisations reprises dans la base de données « formations en matière de genre ».

2.2.3. Le gender budgeting ou l'intégration de la dimension de genre dans l'élaboration du budget de l'État

Suite à une concertation avec le SPF Budget et à l'élaboration d'un plan d'action au sujet de l'implémentation du gender budgeting, la circulaire concernant l'élaboration du budget 2009[8] mentionne désormais l'obligation relative à la rédaction de la note de genre (cf. § 2 de l'article 2 de la loi du 12 janvier 2007). Dans ce cadre, les inspecteurs des finances et les commissaires du gouvernement pourront être chargés de vérifier que les notes de genre ont bien été annexées au budget général des dépenses. Concrètement, pour l'établissement du budget 2009, il a été demandé aux différentes instances d'identifier les programmes/projets qui sont concernés par le gender budgeting.

En 2008, l'Institut a été sollicité pour faire part de ses connaissances en matière de gender budgeting. Il a ainsi participé à une conférence intitulée « Public budgeting responsible to gender equality » organisée par le « European Gender Budgeting Network » à Bilbao et à une conférence relative au gender budgeting organisée par les autorités publiques de la Région de Calabre.

Au cours d'un séminaire relatif à la mise en œuvre de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, organisé en octobre 2008 à Paris, l'Institut a mis en avant la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans les marchés publics au niveau fédéral belge.

2.2.4. L'élaboration des arrêtés d'exécution de la loi du 12 janvier 2007

La loi prévoit la rédaction d'arrêtés royaux relatifs à la mise en place d'un groupe interdépartemental de coordination, à l'élaboration de rapports destinés au Parlement et à l'établissement d'un test gender. Des projets d'arrêtés ont été préparés au cours de l'année 2008. Ils devraient être finalisés en 2009 sur base des orientations politiques, en collaboration avec les départements concernés.

Vu l'expérience acquise en matière de coordination interdépartementale par le SPP Développement durable, plusieurs réunions de travail ont eu lieu entre l'Institut et cette administration au sujet des structures de coordination et du contenu du test EIDDD[9].

2.2.5. Dossier « Femmes et Hommes. Statistiques et indicateurs de genre. Edition 2008 »

En 2008, nous avons continué à réunir et à traiter des données ventilées par sexe en vue de la nouvelle édition de la publication « Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre ». Dans ce cadre, l'Institut a établi des contacts avec la Direction générale Statistique

8 Circulaire du 25 avril 2008 concernant les directives du contrôle budgétaire 2008 et la préfiguration du budget 2009.

9 Evaluation d'incidence des décisions sur le développement durable.

et Information économique, le SPF Justice, le SPF Affaires étrangères, le Ministère de la Défense, l'Institut belge de Sécurité routière, la Banque Nationale de Belgique, la task force Développement Durable du Bureau fédéral du Plan, le SPP Intégration Sociale, le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, le SPF Finances, l'Institut scientifique de Santé Publique, le SPP Politique scientifique et le SPF Personnel et Organisation.

En outre, nous avons également mené à bien les deux études « Femmes au sommet » et « Genre et emploi du temps ». L'étude « Femmes au sommet » a réuni des chiffres difficilement accessibles mais très pertinents sur le genre et le « succès » dans de nombreux domaines. L'étude « Genre et emploi du temps » propose quant à elle une analyse approfondie du point de vue du genre (voir également partie « recherche »).

La publication est prévue pour 2009. En guise d'avant-goût, nous avons déjà utilisé certaines statistiques frappantes dans le calendrier de l'Institut.

2.3. Autres actions de sensibilisation

Parallèlement au cycle de séminaires évoqué ci-avant, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a réalisé des présentations relatives au contenu de la loi du 12 janvier 2007 et à sa mise en œuvre au sein du réseau des « fonctionnaires diversité » animé par le SPF P&O.

L'Institut a par ailleurs établi des contacts bilatéraux relatifs au gender mainstreaming avec le SPF Chancellerie, le SPF Justice, le SPF Mobilité, le SPF Santé publique, le Ministère de la Défense ou encore le SPP Développement durable.

Toujours dans une optique de soutien à la mise en œuvre du gender mainstreaming, l'Institut a entrepris la réalisation de trois bases de données destinées à faciliter l'intégration de la dimension de genre au niveau fédéral belge.

Ces bases de données concernent:

- les expertes et experts en matière de genre dans différents domaines (base de données *VEGA*);
- les recherches menées liées au genre (base de données *SOPHIA*);
- les formations en matière de genre (base de données *Genre et Formation*).

Les bases de données relatives à l'expertise disponible et aux recherches existantes sont d'ores et déjà accessibles, tandis que celle concernant les expertes et experts en matière de genre sera mise en ligne en 2009.

L'Institut a également réalisé, en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, un guide intitulé « Mainstreaming de l'égalité des chances dans la vie locale. Le réflexe Égalité. Coordination ». L'Institut a notamment participé au groupe de travail qui a élaboré le guide et s'est chargé de l'intégration de la dimension de genre dans le document. Ce manuel a été diffusé en avril 2008.

2.4. Recommandations

La mise en œuvre du gender mainstreaming et de la loi du 12 janvier 2007 nécessitera notamment :

1°) de poursuivre le travail de **sensibilisation** et de **formation** de tous les acteurs fédéraux concernés, compte tenu du caractère neuf et ambitieux de l'approche gender mainstreaming.
2°) de **distinguer politiques spécifiques d'égalité hommes-femmes et** gender mainstreaming.

Le gender mainstreaming est un processus continu et transversal qui consiste à examiner chaque mesure politique envisagée sous l'angle du genre afin d'éviter que certaines d'entre elles produisent ou accentuent des inégalités entre hommes et femmes. Les « politiques spécifiques d'égalité

hommes-femmes » sont quant à elles établies et mises en œuvre pour contrer une inégalité constatée entre hommes et femmes dans un domaine politique spécifique.

Les deux approches sont indispensables pour réaliser l'égalité hommes-femmes, mais il ne faut pas les confondre.

3°) de produire des **statistiques ventilées par sexe** pour analyser la situation respective des femmes et des hommes dans les domaines où des mesures politiques sont envisagées et mises en œuvre. Les statistiques sont en effet indispensables tant lors de la définition des mesures politiques que lors de leur évaluation. La production de statistiques ventilées par sexe devra s'accompagner de la définition d'**indicateurs de genre** permettant de suivre l'évolution des situations respectives des femmes et des hommes dans l'ensemble des compétences fédérales.

4°) un **effort de coordination** entre les départements fédéraux et en leur sein.

La coordination inter-départementale devra prendre place au sein du « groupe interdépartemental de coordination » (GIC) prévu par la loi du 12 janvier 2007, tandis que la coordination interne aux différents départements devrait être assurée par l'établissement de réseaux de coordination multidisciplinaires au sein des différentes administrations.

Les responsables politiques devront être parties prenantes à ces deux types de coordination.

5°) une **impulsion** forte du pouvoir politique et l'**implication** réelle de la hiérarchie administrative.

3. La lutte contre la violence entre partenaires

3.1. Contexte

La violence entre partenaires constitue une problématique dramatique et complexe. Elle symbolise également la forme la plus fréquente de violence envers les femmes.

Longtemps taboue et limitée au domaine privé, elle est depuis plusieurs années reconnue officiellement comme relevant de la responsabilité de tous. De nombreux indices démontrent le caractère grave de ce type de violence, notamment ses répercussions physiques et psychologiques sur les victimes et leurs enfants[10].

La violence entre partenaires constitue une violence de genre, ce qui justifie une approche globale inscrite dans les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes. A cette fin, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes accompagne, coordonne et évalue le plan d'action national en matière de lutte contre la violence entre partenaires, et en développe lui-même certaines actions.

En Belgique, la lutte contre la violence entre partenaires s'exerce à travers l'action de plusieurs ministres fédéraux (Egalité des chances, Justice, Intérieur et Santé Publique), mais également de ministres communautaires (Communauté française, Communauté flamande et Communauté germanophone) et régionaux (Région wallonne, Région de Bruxelles-Capitale, la Communauté flamande exerce également les compétences de la Région flamande et bénéficie des moyens financiers qui lui sont octroyés).

10 Nouveau Plan d'Action National 2008-2009 en matière de lutte contre la violence à l'égard des femmes

La collaboration de tous les partenaires via la coordination de l'Institut apparaît donc essentielle afin de réunir et d'assurer un suivi de toutes les mesures développées par les différents niveaux de compétence.

3.2. Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires en 2008-2009

L'adoption d'un nouveau plan d'action plus précis et mieux coordonné que le plan 2004-2007 a nécessité une concertation approfondie entre les administrations et les cabinets, entre les entités fédérées et l'autorité fédérale et entre les Ministres responsables des différentes initiatives à prendre dans ce cadre.

Fin 2007, le plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires 2004-2007 a fait l'objet d'un état des lieux coordonné par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et concerté avec le groupe interdépartemental au sein duquel se retrouvent les représentants de toutes les administrations concernées et le groupe d'experts chargé d'accompagner la mise en œuvre du plan.

Les constats relevés dans le cadre du précédent plan, ainsi que l'évaluation de la circulaire COL 4/2006[11] de la Ministre de la Justice et du Collège des Procureurs généraux réalisée par « Engender » à la demande de l'Institut, ont servi de base à l'élaboration d'un projet de nouveau plan[12].

11 Circulaire commune de la Ministre de la Justice et du Collège des Procureurs généraux COL 4/2006 relative à la politique criminelle en matière de violence dans le couple.

12 Réalisation d'un outil d'évaluation dans le cadre du point d'appui Violence et de la circulaire COL 4/2006. Rapport Final. Janvier 2008. Engender ASBL. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

A terme, une conférence interministérielle devait être organisée afin d'approuver un nouveau plan d'action. En effet, c'est au sein de cette instance que les différents niveaux de pouvoir se réunissent et adoptent les principales décisions liées à la thématique.

Toutefois, l'instabilité politique vécue au niveau fédéral et la présence d'un gouvernement intérimaire ont ralenti la tenue de cette conférence ainsi que ses travaux préparatoires.

Néanmoins, pour accompagner ce processus, plusieurs réunions ont été conduites durant le second semestre 2008 sous l'impulsion de la Ministre de l'Égalité des chances.

La Conférence interministérielle « Intégration dans la société » organisée le 15 décembre 2008 a entériné le plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires (PAN 2008-2009).

Quatre objectifs peuvent être dégagés comme prioritaires :

- Un objectif de prise en charge immédiate des auteurs par la mise en place de dispositifs globaux d'intervention sur l'ensemble du territoire;
- Un objectif de protection des victimes et des enfants témoins par la mise en place de dispositifs globaux d'intervention (accueillir, écouter, informer, héberger) sur l'ensemble du territoire;
- Un objectif de renforcement de l'efficacité et de la cohérence des actions par une bonne coordination des intervenants et des dispositifs (police-justice-psycho-médico-social);
- Un objectif de prévention de la violence par la sensibilisation de la population en général et de certains groupes spécifiques.

3.3. Élargissement du plan d'action national contre la violence entre partenaires

Si la violence entre partenaires constitue la forme la plus courante de violence subie par les femmes, d'autres types de violences nécessitent également l'attention de chacun.

Dès lors, le PAN 2008-2009 inclut la création d'un groupe de travail en vue d'élargir le plan aux autres formes de violences sexospécifiques (mariages forcés, « crimes d'honneur », mutilations génitales féminines).

L'objectif du groupe de travail sera d'analyser la méthode la plus adéquate pour intégrer ces nouveaux champs d'action dans un nouveau plan d'action national. Les travaux devraient débuter dans le courant du premier trimestre 2009.

3.4. Le site web national relatif à la violence entre partenaires

Le Plan d'Action National de lutte contre les violences entre partenaires (2004 - 2007) a souligné la nécessité de développer un site web relatif à la problématique de la violence conjugale pour l'ensemble de la Belgique.

Dès janvier 2008, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a commencé à développer ce site web national sur la violence entre partenaires en collaboration avec les Communautés française et flamande.

Nous avons tout d'abord étudié les groupes-cibles de ce site web et les informations indispensables que celui-ci doit contenir.

Finalement, nous avons décidé que ce site devait en premier lieu offrir des informations à toute personne en contact avec la problématique: victimes, enfants dont les parents sont confrontés à la violence entre partenaires, voisins, témoins, famille et auteurs.

A côté de cela, le site se veut également être un point de rencontre en matière d'expertise. Un second volet s'adressera donc aux professionnels de la police, de la justice, de la santé, de l'assistance, de l'enseignement et de la presse, et leur fournira des informations ou, au minimum, leur renseignera les canaux d'information existants pour leur secteur spécifique.

Le troisième volet contiendra des informations générales sur la problématique de la violence entre partenaires.

Le site sera opérationnel au printemps 2009.

3.5. La campagne « Ruban blanc »

La campagne « Ruban blanc » est organisée dans chaque province depuis plusieurs années. En 2008, les coordinations provinciales ont exprimé le souhait de collaborer afin de mener une campagne commune et fédérale.

A l'occasion de la Journée internationale de l'élimination de la violence envers les femmes du 25 novembre, une campagne nationale du Ruban blanc a donc été lancée par l'Institut en collaboration avec les coordinations provinciales en charge de la thématique.

Une conférence de presse a été organisée afin de rendre visible, par le port d'un ruban blanc, l'engagement dans la lutte contre la violence envers les femmes. Joëlle Milquet, Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances, Rudy Demotte, Minsitre-Président de la Communauté française, Didier Donfut, Ministre wallon de la Santé, des Affaires sociales et de l'Egalité des chances et Wilfried Meyvis, conseiller de Steven Vanackere, Ministre flamand du Bien-être, de la Santé et de la Famille, ont pris part à cet événement.

Concrètement, des cartes et affiches à l'effigie de la campagne ont été réparties au sein des différentes provinces, chacune d'entre-elles a également reçu une dizaine de milliers de pin's « ruban blanc » pour accompagner ses propres actions.

Des cartes ont également été distribuées au cours de 9 matchs de football de division 1 permettant ainsi une couverture nationale (Genk, Mouscron, Mons, Charleroi, Anderlecht, Waregem, Bruges et Liège). De manière plus précise, 100.000 cartes ont été distribuées de la main à la main aux hommes à la sortie des stades.

Enfin, 26.000 affiches ont été encartées dans le Journal du Médecin, un support destiné à tous les médecins généralistes que compte notre pays, pour affichage dans les salles d'attente.

3.6. Autres activités liées à la lutte contre la violence

En 2008, l'Institut a continué sa participation au groupe de travail « violence intrafamiliale » du SPF Justice. Cette instance fut installée au sein du Collège des Procureurs généraux afin d'évaluer les circulaires[13] relatives à la politique criminelle en matière de violence dans le couple, en collaboration avec le Service de la Politique criminelle. L'Institut

13 Circulaire n° COL 3/2006 relative à la définition de la violence intrafamiliale et de la maltraitance d'enfants extra-familiale, l'identification et l'enregistrement des dossiers par les services de police et les parquets ; Circulaire commune de la Ministre de la Justice et du Collège des Procureurs généraux n° COL 4/2006 relative à la politique criminelle en matière de violence dans le couple.

a contribué à cette évaluation en remettant un rapport sur la réalisation d'un outil d'évaluation des circulaires réalisé par l'asbl Engender en janvier 2008, et en s'associant aux différentes initiatives menées par le groupe de travail.

La brochure destinée aux victimes et aux acteurs de terrain « Violence: comment s'en sortir? », disponible dans les trois langues nationales, a été mise à jour et rééditée en 2008.

L'Institut a participé au comité d'accompagnement mis en place par la Fondation Roi Baudouin afin de réaliser la brochure « Temps des vacances : temps de mariage? » publiée en mai 2008. Cette brochure, destinée aux jeunes, a pour vocation de donner des conseils pratiques et juridiques relatifs aux mariages forcés.

L'Institut a poursuivi les engagements internationaux et européens pris par l'État belge, notamment en coordonnant les demandes d'informations émanant des Nations Unies (résolution 61/143 sur l'intensification de l'action menée pour éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes) ou en participant à la Conférence de clôture de la Campagne du Conseil de l'Europe pour combattre la violence à l'égard des femmes, y compris la violence domestique (Strasbourg, les 10 et 11 juin 2008). Le programme DAPHNE III est développé dans la partie « Préparation et application des décisions du gouvernement ».

L'Institut a également lancé une recherche sur la violence physique, psychologique et sexuelle en 2008. Le lecteur trouvera d'avantages de détails dans le chapitre « recherche » du présent rapport.

3.7. La mise en place d'un groupe de travail sur les violences liées à l'honneur

L'Institut s'est senti particulièrement interpellé par le décès de Sadia, abattue par son frère en octobre 2007 pour avoir refusé à plusieurs reprises un mariage arrangé. En mars 2008, à l'initiative des amis de Sadia, un colloque intitulé « Crime d'honneur, mariage forcé...vie volée » a été organisé dans l'enceinte de son école à Charleroi. L'Institut procéda à la publication des actes en français et en néerlandais. En marge de cette journée, l'Institut prit la décision de constituer un groupe de travail sur les violences liées à l'honneur en collaboration avec la Fondation Roi Baudouin.

Plusieurs réunions furent organisées en 2008 : le 30 mai, le 5 septembre, le 3 octobre, le 24 octobre et le 11 décembre. Différents partenaires ont participé aux travaux parmi lesquels la police locale et fédérale, le SPF Intérieur, le cabinet du Ministre de la Justice, la Communauté française, la Communauté flamande, l'Institut kurde, l'Institut européen d'Humanisme musulman, le Steunpunt Algemeen Welzijnswerk, le Commissariat général aux réfugiés et apatrides, etc.

Dans un premier temps, il s'agissait d'examiner dans quelle mesure ce qui se faisait dans d'autres pays pouvait se révéler pertinent dans le contexte belge. Dans un deuxième temps, les discussions se sont articulées autour de quelques grands axes tels que la conscientisation, la prévention, la protection et la prise en charge, la répression ou encore la coopération avec les communautés immigrées.

A cette fin, le groupe de travail a reçu des intervenants de Suisse et des Pays-Bas. Des organisations telles que Movisie ou la Fondation Surgir sont ainsi venues partager leur expertise dans le domaine.

Les recommandations du rapport sénatorial sur la question de la violence liée à l'honneur en Belgique[14], rédigé par le Comité d'avis pour l'égalité des femmes et des hommes, ont également été présentées.

L'objectif initial du groupe de travail était de proposer des pistes d'actions concrètes visant à lutter contre la problématique. Dès lors, sur base des propositions énumérées dans le rapport susmentionné, les travaux sont amenés à se poursuivre en 2009 et seront utilisés dans le cadre des discussions quant à l'élargissement du plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires.

14 Rapport fait au nom du Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes par Mmes de Bethune et Durant sur la question de la violence liée à l'honneur en Belgique. 25 juin 2008. Sénat de Belgique.

4. Emploi

4.1. Ecart salarial

4.1.1. Introduction

2008 est l'année au cours de laquelle est paru le second rapport sur l'écart salarial. Celui-ci a été traduit en anglais et diffusé auprès de nos contacts et centres de documentation européens ainsi que dans les centres d'études de genre des autres pays de l'Europe.

Ce rapport présente les chiffres officiels de la différence de rémunération entre les femmes et les hommes. Il a été élaboré sur base des indicateurs européens et de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires 2005, complétés par des données issues de l'ONSS.

Le rapport résulte d'une étroite collaboration entre l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, la Direction générale Statistique et Information économique et le Bureau fédéral du Plan.

Quatre constatations majeures ressortent de ce rapport:

- Premièrement, l'écart salarial ne recule pas spontanément. Au cours des dernières années, l'écart salarial n'a diminué que très légèrement. On peut même parler d'une stagnation. De plus, l'écart salarial semble augmenter auprès des jeunes générations (25-30 ans) après quelques années d'activité professionnelle. Les femmes plus jeunes ont un niveau d'éducation plus élevé, mais cela ne suffit pas à éliminer l'écart salarial.
- Deuxièmement, la ségrégation sur le marché du travail est la première cause de l'écart salarial. On peut attribuer presque 60% de la partie expliquée de l'écart salarial à la position différente des femmes et des hommes sur le marché du travail. Il s'agit du métier, du secteur, du type de contrat, de la durée de travail.
- Troisièmement, d'importantes différences dans l'écart salarial proviennent du statut. Le chiffre global de l'écart salarial cache d'importantes divergences selon le statut: dans le secteur privé, l'écart salarial pour les employés se situe autour de 30% alors que pour les ouvriers il est aux alentours de 20%. Dans le secteur public, l'écart salarial est de 10% pour les contractuels et de 0% pour les statutaires. Il s'agit ici de l'écart salarial calculé sur base des salaires horaires bruts des femmes et des hommes. L'effet du travail à temps partiel est donc en grande partie réduit.
- Enfin, le travail à temps partiel est un amplificateur de l'écart salarial. L'écart salarial augmente de façon exponentielle lorsqu'on inclut l'effet du travail à temps partiel. La répartition inégale des heures de travail entre les femmes et les hommes est un facteur très important dans les différences entre les salaires mensuels et annuels moyens des femmes et des hommes.

4.1.2. Recommandations

Sur trois rapports consacrées à l'écart salarial, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a exprimé une quinzaine de recommandations. Les dernières recommandations sont les suivantes:

1. Il faut rompre la ségrégation horizontale;
2. Il faut pouvoir mieux combiner la vie professionnelle et la vie familiale;
3. Il faut briser le plafond de verre;
4. Il faut inciter les femmes et les hommes à négocier de façon plus consciente;
5. Il faut continuer à améliorer l'aperçu de l'écart salarial.

4.2. Révision de la CCT n° 25 sur l'égalité des rémunérations

Lors de la session du 9 juillet 2008 du Conseil national du Travail, les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs ont conclu la convention collective de travail n°25ter. Cette CCT modifie la CCT n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins. Elle a été publiée dans le moniteur[15]. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes ont collaboré à la modification de la CCT n°25 et y ont apporté leur expertise en la matière.

Cette modification a plus spécifiquement pour objectif d'actualiser la convention collective de travail n°25, en tenant compte du développement du cadre légal, tant au niveau européen que national.

Le changement majeur réside cependant dans le fait que la CCT n°25ter contraint explicitement les secteurs et les entreprises à adapter leurs systèmes de classification de fonctions lorsque ceux-ci ne sont pas sexuellement neutres. Cette obligation existait déjà de façon implicite, mais elle est désormais reprise explicitement comme principe de base.

En outre, on a également convenu de faire précéder la CCT n°25 d'un rapport préliminaire qui présentera le contexte de cet instrument interprofessionnel. On donne par exemple un aperçu du cadre juridique national et international. On énumère les différents acteurs qui promeuvent et défendent le principe d'égalité de genre, et on décrit brièvement l'Institut et ses différentes compétences.

Pour terminer, des constatations concernant les systèmes de classification de fonctions actuels ont été faites et des actions visant à promouvoir l'égalité de rémunération pour les hommes et les femmes ont été ébauchées, où l'on mentionne une fois encore les actions et projets mis sur pied par l'Institut

4.3. Partenariat avec les syndicats

Les trois organisations syndicales représentatives belges, ACV-CSC, ABVV-FGTB et ACLVB-CGSLB, considèrent l'égalité de traitement et l'égalité des chances des travailleuses et des travailleurs comme une composante essentielle de leur mission de recherche d'une société démocratique. Le 23 septembre 2004, les trois syndicats ont également signé la Charte Gender mainstreaming pour l'égalité des femmes et des hommes. Avec chacune de ces organisations, l'Institut souhaite transposer cet engagement dans des actions concrètes mettant en avant une problématique de genre. Comme thème central, tous les syndicats ont choisi la problématique de l'écart salarial. Différentes activités de sensibilisation s'adressant au grand public ont ainsi été organisées en collaboration avec l'Institut.

Avec le soutien de l'Institut, Zij-kant et la FGTB ont développé une campagne axée sur « l'Equal Pay Day ». « L'Equal Pay Day » est le jour jusqu'auquel les femmes doivent travailler pour gagner, sur une base annuelle, le même salaire que celui touché par les hommes en une année. La CGSBL a informé ses membres à l'occasion d'une journée d'étude visant à fournir des conseils concrets et des instruments en vue de la diminution des discriminations dans les systèmes actuels de classification de fonctions. La CSC a quant à elle développé des brochures explicatives et le site web votre salaire contiendra également plus d'informations.

15 28 SEPTEMBRE 2008. – Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n°25ter du 9 juillet 2008 modifiant la convention collective de travail n°25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

4.4. Suivi de la charte «gender mainstreaming»

La charte signée le 23 septembre 2004 fait l'objet d'un suivi annuel, soit sous forme d'une rencontre, soit sous forme d'une publication (en 2008 : en français et en néerlandais aux presses de la VUB), qui met en lumière les progrès réalisés dans les trois organisations syndicales. La charte est téléchargeable sur les URL suivantes :

FGTB : http://www.fgtb.be/PDF/fr/Dossier/2004/Charte/Uitnodiging_FR.zip

CGSLB : http://www.cgslb.be/vrouw/gender-charter.html

4.5. Combinaison entre vie privée et professionnelle

Sous l'impulsion des stratégies communautaires en faveur de l'égalité des femmes et des hommes mais également sous l'impulsion des associations et des partenaires sociaux, la conciliation des temps de vie est devenu un axe des politiques d'égalité et un enjeu important tant au niveau économique que sociétal pour les femmes et les hommes.

Assumer ensemble la responsabilité du travail rémunéré, du travail domestique et du travail familial doit être possible pour l'ensemble des femmes et des hommes. Cela demande d'offrir des conditions favorables sur les plans économique, de l'accueil des enfants et des politiques sociales, familiales et fiscales.

L'Institut a réalisé en 2008 dix interventions, à la demande d'acteurs de terrain comme la Ligne des familles, à propos des hommes et les politiques d'égalité et plus particulièrement sur le congé de paternité.

On trouvera une liste de ces interventions en annexe.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes participe également sur ce thème à des comités d'accompagnement de recherches, comme PEPSI (Politiques publiques pour promouvoir l'emploi des parents et l'inclusion sociale). Le but de ce projet est d'étudier l'impact des politiques publiques sur la participation au marché du travail et sur la qualité de l'emploi des parents, tant de la mère que du père, et sur l'allocation du temps entre les parents. Les politiques de garde d'enfants seront plus particulièrement analysées, du point de vue de leur accessibilité aux différents groupes sociaux d'une part, et du point de vue de la qualité des emplois dans ce secteur d'autre part. Il s'agira de mettre en évidence la capacité des politiques à relever les nouveaux défis en matière d'emploi et de fécondité auxquels sont confrontés les pays européens aujourd'hui. L'étude vise à montrer la position relative de la Belgique au sein de l'UE mais aussi par rapport à d'autres pays de l'OCDE et ce, afin d'identifier des exemples de bonnes pratiques qui pourraient aider à la formulation de recommandations politiques.

4.6. Les hommes et l'Egalité

Sur la lancée de la publication des actes des trois séminaires consacré à la problématique des «hommes et l'égalité» ainsi que du projet européen «Hommes et familles», l'Institut a poursuivi cet axe de travail, notamment en subventionnant le congrès «Hommes: état des lieux», organisé par l'association Relais Hommes les 17 et 18 octobre 2008.

4.7. Banque de données des institutions privées et publiques qui appliquent les bonnes pratiques

Les entreprises qui souhaitent exploiter pleinement le potentiel des femmes développent des actions et des stratégies spécifiques (sur le plan de la GRH, des conditions annexes, des conditions de travail,...). En 2007, ces actions ont été réunies dans la banque de données «Bonnes pratiques entreprises» de l'Institut. Chez les femmes peu scolarisées, la problématique de l'accès (durable) au travail rémunéré se pose de façon tout à fait spécifique. Leur vie et leur carrière professionnelle sont en effet influencées par

un certain nombre de facteurs liés à une situation de désavantage social sur différents terrains. De la même façon que, souvent, les mesures dites « sexuellement neutres » avantagent dans la pratique principalement les hommes, il n'est pas rare que les mesures qui prennent en compte la dimension du genre soient surtout taillées sur mesure pour les femmes issues de la classe moyenne. En 2008, l'asbl Flora a reçu pour mission d'élargir la banque de données aux bonnes pratiques concrètes relatives à l'emploi durable du groupe-cible des femmes peu scolarisées.

Le résultat concret comporte une vingtaine de bonnes pratiques élaborées qui peuvent être ajoutées à la base de données existante. Ces pratiques ne concernent pas uniquement la sélection et l'accueil (afflux) de femmes peu scolarisées dans l'entreprise, mais elles englobent également l'ensemble des mesures prises par les entreprises pour donner un caractère durable à l'engagement. Ces mesures peuvent concerner tant la GRH (sélection, recrutement, formation, gestion de carrière, évaluation...) que la qualité du travail et les conditions connexes. En mettant à la disposition des entreprises une version adaptée et détaillée de la base de données – où le groupe-cible des femmes peu scolarisées apparaît de façon plus systématique -, nous leur offrons une plus grande visibilité des bonnes pratiques existantes en matière de gestion (intersectionelle) prenant en compte la dimension du genre aux différents niveaux de la gestion de l'entreprise. De cette façon, la banque de données deviendra un instrument de sensibilisation qui permettra d'améliorer les chances d'emploi durable des femmes peu scolarisées.

4.8. Les entreprises en restructuration

Sur base des législations de 1993, relatives au rapport annuel sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et aux plans d'actions positives en faveur des femmes dans les entreprises en difficulté ou en restructuration, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes répond chaque année à une centaine d'entreprises et les informe de leurs obligations, les conseille quant à la réalisation de l'égalité professionnelle dans leur organisation et les accompagne dans la rédaction de leur plan d'actions positives. Ce travail s'effectue en concertation avec les organisations syndicales.

4.9. Participation à des projets externes visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes

4.9.1. Le label « Egalité Diversité »

La phase-pilote du label a débuté en 2006 par un appel à candidats auquel 15 organisations ont répondu positivement. Ces organisations ont rédigé un dossier de candidature conforme aux exigences formulées dans le cahier des charges du Label Egalité Diversité.

Au cours de la phase-pilote, le label n'a pas été attribué sur base des actions réalisées, mais sur base d'un plan d'action visant une amélioration permanente de la politique en matière de diversité.

Sur base de l'avis donné par le comité d'évaluation, les Ministres de l'Emploi et de l'Egalité des Chances ont attribué le label en 2007 à 13 organisations, 11 pour une période de 3 ans et 2 pour une période d'1 an.

Un second audit a eu lieu un an après l'obtention du label. L'Institut a à nouveau formé les auditeurs afin d'améliorer la détection de la discrimination basée sur le sexe et l'impact de la législation lors de l'audit intermédiaire.

Sur base de cet audit d'évaluation intermédiaire, les membres du Comité d'avis – dont l'Institut fait partie – ont formulé un avis sur la conformité et la qualité des actions entreprises par les organisations qui ont reçu le label en 2007.

La cérémonie officielle de remise des labels « Egalité Diversité » s'est déroulée le 17 septembre 2008 au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

La SNCB et et l'ASBL Boulot ont vu leur label renouvelé pour deux années supplémentaires. Ces deux organisations avaient reçu le label en mars 2007 pour une année, dans le cadre du projet pilote Label Egalité Diversité. L'avis rendu par le Comité d'évaluation était positif. Un renouvellement a donc été accordé.

Des labels ont été prolongés pour dix autres entreprises pour les deux années à venir: Belgacom, Age d'or Services, la Ville de Gand, le Crioc, la Ville de Leuven, Ethias Assurances, Sodexo, la Ville de Liège, Randstad et la Police fédérale.

4.9.2. Projet du VLIR «Gelijke Kansen Gids voor Universiteiten – Human Resources Instrumenten voor Gelijke Kansen»

Dans le cadre du projet du VLIR intitulé « Gelijke Kansen Gids voor Universiteiten - Human Resources Instrumenten voor Gelijke Kansen », des conceptions théoriques existantes ont été appliquées à différentes études pratiques relatives à l'égalité des chances dans le contexte universitaire. Dans ce projet, le terme égalité des chances englobe tant la thématique du genre que celle de la diversité.

Le consortium flamand créé autour du projet VLIR-EQUAL englobe plus que les cinq universités participantes. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Ministère de la Communauté flamande, avec l'Administration Science et Innovation et l'Administration Enseignement, Département Universités, étaient également impliqués.

L'Institut a collaboré, en tant que partenaire, à l'élaboration et à la réalisation de ce projet. Notre expertise de genre dans le domaine de la gestion du personnel nous a permis de générer des pistes en vue de la création d'instruments pratiques visant à intégrer la politique d'égalité des chances dans le contexte universitaire. A un stade ultérieur, nous avons contribué, via notre réseau, à faire connaître les instruments développés auprès du grand public.

Au niveau international, le partenariat a été élargi aux Pays-Bas, à l'Espagne et au Royaume-Uni.

Concrètement, de nombreux thèmes appartenant au domaine d'action de la gestion des ressources humaines ont été développés selon différents modules. Les thèmes GRH suivants ont été étudiés du point de vue de la plus-value qu'ils peuvent apporter à la politique d'égalité des chances dans le contexte universitaire :

- Développement du personne et culture organisationnelle (Vrije Universiteit Brussel) ;
- Evolution de la carrière (entrée – transition – sortie) (UGent) ;
- Politique de carrière (K.U.Leuven) ;
- Tutorat (UHasselt) ;
- Communication scientifique (Universiteit Antwerpen).

On tente de donner un caractère structurel aux succès du projet, non seulement dans la propre université mais également dans les autres universités, et d'appliquer ainsi le principe du gender mainstreaming.

Chaque thème a été développé et rapporté dans un chapitre du guide pratique intitulé « Gelijke Kansen Gids voor Universiteiten – Human Resources Instrumenten voor Gelijke Kansen ». Cet « Equality Guide » a été officiellement présenté au public le mardi 29 avril 2008, en présence du ministre flamand de l'Enseignement, Frank Vandenbroucke. Chaque université a présenté son module, après quoi le public a pu réagir au cours d'un débat avec des représentants des institutions, du Fonds Social Européen et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Le porte-parole de la ministre flamande de l'Egalité des Chances, Kathleen Van Brempt, a tiré quelques conclusions.

4.9.3. La Diversité dans l'administration fédérale

L'Institut est membre du réseau des fonctionnaires fédéraux géré par la cellule Diversité du Service Public Fédéral Personnel et Organisation (P&O). Son rôle dans ce comité est de fournir son expertise en matière d'égalité des femmes et des hommes et d'assurer un lien entre les actions de la cellule Diversité et celles de l'Institut. Dans ce cadre, il fournit son aide et son conseil aux actions développées en veillant à l'intégration de la notion de genre dans les formations et les projets mis en place. Cette collaboration a abouti notamment à la publication d'une brochure sur le thème de la diversité dans la fonction publique fédérale.

4.9.4. Le projet « Diversité » de la Police Fédérale

En 2008, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a, à nouveau, été convié à participer, en tant qu'expert, au comité d'accompagnement des actions du service égalité et diversité de la police fédérale. Ainsi, l'Institut a collaboré, en tant qu'expert de genre, à l'élaboration d'un petit film sur la diversité destiné au personnel de la police intégrée. Ce DVD soutient et diffuse deux valeurs fondamentales, à savoir l'égalité des chances et le respect de la diversité, qui occupent une place centrale au sein des services de police intégrés. En tant que membre du comité d'accompagnement, l'Institut avait voix au chapitre lors des différentes phases du projet, du scénario à la diffusion. Le film, qui a pour titre « La police idéale h/f » sera diffusée à 2000 exemplaires. La première est au programme de la journée d'étude visant à sensibiliser les chefs de la police intégrée à la gestion de la diversité. L'Institut a également été impliqué dans les préparations de ce projet.

4.9.5. Le projet « diversité » du SPF Justice

Une cellule diversité a été créée au sein du SPF Justice. Elle se charge entre autres de la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes apporte bien entendu son soutien à de telles initiatives et a par exemple assisté à l'inauguration de cette cellule le 8 septembre 2008.

L'inauguration de la cellule diversité a également été l'occasion de signer la Charte Diversité de l'administration fédérale. Outre le Ministre de la Justice et le président du SPF, le directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a lui aussi signé cette charte.

Entre-temps, une concertation a déjà eu lieu entre la cellule diversité et l'Institut.

4.9.6. Le projet genre de la SNCB

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes fait partie du Comité Egalité et Diversité, un comité d'accompagnement qui doit mener à bien les actions que le groupe SNCB souhaite mettre en place. En 2008, le projet diversité tournait autour de différentes actions. Ainsi, la SNCB a organisé des focus-groupes et lancé des campagnes d'affichage sur le thème de la diversité, en vue de sensibiliser le personnel sur le terrain. Des contacts externes ont en outre été développés par rapport aux recrutements, afin d'inciter ainsi d'avantage les demandeurs d'emploi bruxellois et allochtones à poser leur candidature au sein du groupe SNCB. On a également conçu plusieurs pistes visant à promouvoir le recrutement de personnel ayant un handicap.

4.9.7. Felink

Felink, le réseau des femmes de l'administration fédérale, a été baptisé en 2007.

Felink offre avant tout aux femmes fonctionnaires un réseau pour se rencontrer, établir des contacts et échanger des expériences. Le networking est très important. Pour les femmes également, et peut-être même plus. Les femmes constituent plus de la moitié des effectifs totaux de l'administration fédérale. Et pourtant, à peine 14,3% des titulaires de mandat sont des femmes. La pratique démontre que les femmes développent souvent trop peu ou de manière erronée leurs réseaux personnels, ce qui a des répercussions sur leurs chances de carrière. C'est pourquoi Felink souhaite soutenir les femmes au sein de l'administration fédérale dans le développement de leur réseau ainsi

que dans leur épanouissement personnel et leur carrière. A cet effet, le réseau organise régulièrement des rencontres diverses au cours desquelles des orateurs intéressants prennent la parole.

En 2008, les thèmes suivants ont été abordés :

- 28 janvier : réception de nouvel an: réseaux par excellence ! ;
- 10 mars : les femmes au sommet de l'administration: les ingrédients pour la réussite! ;
- 22 avril : femmes et pension ;
- 17 juin : workshop « conciliation vie privée-vie professionnelle » ;
- 29 septembre : les résultats de l'étude: « L'ambition, un trait masculin ? » ;
- 11 décembre : Vente au réseautage lors de l'évènement « netwerkend talent ».

Felink est une initiative indépendante qui s'inscrit dans la politique de diversité de l'administration fédérale et qui souhaite lui donner une impulsion en attirant l'attention sur l'égalité des femmes et des hommes dans le contexte professionnel et sensibiliser le management à cette problématique.

Depuis 2008, l'Institut dispose de deux membres actifs siégeant dans le Conseil d'Administration de Felink, ce qui nous permet de contribuer activement à la réalisation des objectifs, de collaborer à l'organisation des activités et au façonnement du contenu du programme de Felink.

4.9.8. Les services publics de l'emploi des entités fédérées

La collaboration pour la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes s'est poursuivie avec de nombreux partenaires dont Actiris, le Forem et le VDAB.

4.9.9. Les organes d'avis des entités fédérées en matière d'égalité

En 2008 des rencontres ont eu lieu tant avec la Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes qu'avec la Coordination administrative pour l'égalité des chances, commune au Ministère de la Communauté française et aux organismes d'intérêt public de la Communaté française.

4.9.10. Participation au projet « TOP SKILLS » du Selor

Dans le cadre de ce projet, le Selor examine 5 compétences managériales chez des professionnels féminins: la flexibilité et l'innovation, le fait d'être visionnaire et la capacité d'intégration, le sens des responsabilités et l'esprit d'initiative, la capacité de convaincre et de négocier, la collaboration et le développement de réseaux.

Ces compétences sont mesurées lors d'une simulation de sélection de management. Lors d'une interview, la candidate présente le cas qu'elle a pu préparer au préalable. Cette interview est comparable à l'interview habituelle d'une sélection de management, si ce n'est qu'on évalue ici 5 compétences au lieu de 12, et que la commission de sélection compte moins de membres. A l'issue de la sélection, la candidate reçoit le feedback nécessaire quant à ses points forts et aux points qu'elle doit développer.

4.9.11 Entrepreneuriat féminin

L'Institut a poursuivi l'accompagnement de projets comme le réseau DIANE ou AFFA (CREDAL et Vie Féminine).

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes représente la Belgique dans le réseau européen WES (women's entrepreneurship) : le but est de faire connaître et soutenir ce qui se fait sur le terrain et de diffuser les informations européennes, comme les « bonnes pratiques », aux associations et réseaux de femmes entrepreneures.

4.10. Tests comportementaux agrégés

En 2008, l'Institut a été impliqué dans la réalisation d'une étude visant à soutenir le projet baromètre de la diversité du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Cette étude vise à mesurer le taux de discrimination régional lors du recrutement par rapport aux motifs de discrimination sexe, ethnicité, handicap et âge, sur base de la méthodologie des tests comportementaux agrégés. Le projet se déroulera en trois phases :

- Une première phase d'étude préliminaire doit mener à la définition et à la mise au point du domaine de recherche d'un côté et de la méthodologie de l'autre côté, en fonction des motifs de discrimination retenus. Cette première phase sera clôturée au cours du premier trimestre 2009 ;
- Une seconde phase de « testing » basée sur les découvertes faites dans le cadre de l'étude préliminaire. Cette seconde phase prendra un an et demi ;
- Une troisième phase d'analyse des résultats et des données de la seconde phase. Cette analyse se répercutera dans un rapport final qui sera publié au plus tard le 31 janvier 2011.

5. Prise de décision

5.1. Analyse des résultats des élections fédérales du 10 juin 2007

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié et diffusé en 2008 une étude complète, sous l'angle du genre, des résultats des élections fédérales du 10 juin 2007. Cette étude analyse notamment les listes de candidatures, les résultats en termes d'élus, les voix de préférences recueillies par les femmes et les hommes, ainsi que les compositions effectives de la Chambre et du Sénat suite à la mise en place du gouvernement fédéral.

Il ressort de l'analyse que globalement, le renforcement du niveau de contrainte de mixité aux premières places des listes électorales ne s'est pas traduit par une augmentation significative du nombre et du pourcentage de femmes placées en tête de liste par les partis politiques. Entre 2003 et 2007, le pourcentage de listes de candidats effectifs menées par des femmes est passé de 24,3% à 27,3%, tandis que la proportion de listes de candidats suppléants menées par des femmes est passée de 32,6% à 35,1%.

Par rapport aux élections fédérales de 2003, la présence des femmes aux places éligibles a, tant du côté francophone que néerlandophone, connu des évolutions différentes sur les listes de la Chambre et sur celles du Sénat. Le pourcentage de femmes situées à des places éligibles s'est en effet renforcé sur les listes de la Chambre (34,7% en 2003 pour 42% en 2007), alors que dans le même temps, le pourcentage de femmes situées à des places éligibles diminuait sur les listes du Sénat (42,5% en 2003 pour 35% en 2007). Compte tenu du nombre plus élevé de listes et de candidats présentés dans le cadre de l'élection des députés à la Chambre, le nombre et le pourcentage de candidates figurant à des places éligibles a globalement augmenté entre les élections de 2003 et celles de 2007, en passant de 36,3% à 40,5%.

Les partis politiques belges ont donc globalement renforcé légèrement la présence des femmes aux places les plus susceptibles de permettre l'accès à un mandat de parlementaire fédéral.

5.2. Organes d'avis

Dans le cadre de l'application de la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis et à la demande de la Ministre de l'Égalité des chances, l'Institut a procédé à l'adaptation des projets d'arrêtés royaux d'exécution de cette législation. L'adoption des mesures d'exécution sont nécessaires notamment pour fixer la composition et le fonctionnement d'une Commission pour la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs et pour établir une liste des organes tombant sous le champ d'application de la loi (conformément à la demande de la Ministre de l'Égalité des chances, la Commission sera intégrée au sein du Conseil pour l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes). Les arrêtés royaux devraient être adoptés dans le courant 2009, permettant ainsi le démarrage des activités de cette Commission.

6. La recherche

6.1. Introduction

Dans le cadre de sa mission légale, l'Institut doit élaborer, développer, soutenir et coordonner des études et des recherches sur le genre et l'égalité des femmes et des hommes.

A cet effet, nous avons établi une stratégie visant à :

- poursuivre le développement de notre propre expertise ;
- évaluer l'impact qu'a la politique publique sur le genre ;
- échanger des connaissances sur le thème de l'égalité des femmes et des hommes ;
- promouvoir la thématique du genre dans l'enseignement et les recherches menées par les universités belges.

La politique de recherche n'est pas seulement une mission spécifique de l'Institut, c'est aussi une des conditions de la réalisation de ses différentes missions telles que le gender mainstreaming et la mission juridique.

Disposer d'informations correctes sur les études de genre réalisées ou en cours contribue à l'identification de lignes d'action concrètes, à l'évaluation des actions entreprises et à l'amélioration des propositions faites aux acteurs de l'égalité.

Les recherches menées en 2008 par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont approfondi des thèmes aussi divers que la combinaison entre vie privée et vie professionnelle, la représentation et les stéréotypes, la prise de décision, la violence ou encore la migration.

La plupart de ces recherches ont été développées en fonction de la mission juridique de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Nous faisons par exemple référence aux recherches sur la définition du sexisme, sur la problématique de la grossesse chez les travailleuses et sur la situation et la discrimination des personnes transgenres et transsexuelles. En effet, dans son fonctionnement, la mission juridique est parfois confrontée à des problématiques ou à des groupes-cibles pour lesquels il n'existe que peu de données ou d'informations de base (quantitatives). Pour faciliter et optimaliser le fonctionnement de la mission juridique, il est dès lors indiqué d'examiner de plus près de tels sujets et de leur offrir un cadre plus large.

En 2008, nous avons consacré de façon croissante de l'attention au thème de la migration, une tendance qui se poursuivra en 2009. Il s'agit ici par exemple du choix du partenaire des hommes d'origine étrangère, de la situation des femmes dans les centres d'accueil et de la politique belge de migration.

La politique de recherche de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a également toujours pour objectif de générer des statistiques et des indicateurs de genre plus nombreux et de meilleure qualité. En 2008, nous nous sommes concentrés sur les thèmes de la prise de décision et de la combinaison vie privée-vie professionnelle (notamment l'emploi du temps).

Evolution des recherches selon leur thème[16]

	2006	2007	2008	Total
Emploi	1		1	2
Pauvreté		1		1
Représentation			2	2
Prise de décision			2	2
Combinatie vie professionnelle-vie privée	1		1	2
Gender mainstreaming	1			1
Violence		1	1	2
Migration			2	2
Recherches et enseignement	1			1
Autres			2	2
Total	4	2	11	17

6.2. Recherches terminées en 2008

6.2.1. Etude visant à établir un inventaire des biens et des services dont l'accès et/ou les tarifs varient selon le sexe en Belgique et à recueillir la justification d'une différence de traitement selon le sexe

Dans le cadre de la mise en oeuvre de l'article 9 de la loi du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes », et afin de pouvoir élaborer un avis circonstancié et documenté sur les possibilités de dérogation au respect du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le domaine des biens et des services, l'Institut a fait élaborer une étude par le Centrum voor Longitudinaal en Levensloopondérzoek de l'Université d'Anvers, en vue d'établir un inventaire des biens et des services proposés en Belgique et exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe au sens de l'article 9 de la loi susmentionnée, dont l'accès et/ou les tarifs varient selon le sexe et de recueillir la justification d'une différence de traitement selon le sexe auprès des fournisseurs de services et de biens ou leurs représentants. Sur la base des informations recueillies, l'étude a formulé des recommandations sur le contenu d'une liste limitative de biens et de services susceptibles d'être considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un sexe pour lesquels des différences de traitement selon le sexe se justifieraient par un but légitime et qui pourraient par conséquent bénéficier de la dérogation visée à l'article 9 de la loi du 10 mai 2007 précitée.

6.2.2. Les femmes au sommet en Belgique

Afin de pourvoir disposer de données actuelles sur le thème des « Femmes au sommet », l'Institut a fait réaliser un rapport chiffré à ce propos par le Groupe de recherche SEIN de l'Université d'Hasselt, en consortium avec l'asbl C.A.P. Sciences Humaines. Cette étude a regroupé des données relatives aux femmes au sommet dans, entre autres, les entreprises, les organisations de travailleurs et d'employeurs, les organes de gestion académiques, les médias, etc.

6.2.3. Genre et emploi du temps en Belgique

En 2006, un volet supplémentaire consacré à l'emploi du temps a été repris dans l'enquête sur le budget des ménages de la Direction Générale Statistiques et Information Economique, ce qui a permis de disposer de données détaillées sur l'emploi du temps des femmes et des hommes en Belgique. Sur cette base, l'Institut a demandé une analyse approfondie et détaillée des différences et des similitudes dans l'emploi du temps des femmes et des hommes en Belgique, entre autres en ce qui concerne la prise en charge des tâches de soin, la répartition du travail rémunéré et non-rémunéré, la répartition des tâches ménagè-

16 Dans ce tableau, les recherches sont listées sous l'année au cours de laquelle elles ont débuté. Plusieurs recherches s'étendent cependant sur plusieurs années. Une recherche a par exemple commencé en novembre 2006, mais ne s'est terminée qu'en 2007. Dans ce cas, elle est reprise dans le tableau sous l'année 2006.

res, la combinaison travail-famille, les déplacements et le temps libre. L'étude a été réalisée par le groupe de recherche T.O.R. de la Vrije Universiteit Brussel.

6.2.4. Etude concernant la définition du sexisme

Afin d'offrir un cadre plus large à la problématique du « sexisme » – nous faisons référence ici à des campagnes publicitaires sexistes, à des passages contestables dans des livres ou des textes, à des programmes TV peu nuancés, ou encore à des accusations ou des injures dans la sphère privée, professionnelle ou publique, à des plaintes relatives à des décisions judiciaires dans le cadre de divorces, etc. –, l'Institut a fait réaliser une étude sur la définition du sexisme par la Magda Michielsens OnderzoeksHuis. Cette analyse conceptuelle a abordé les aspects suivants: 1/ le lien entre le sexisme, les stéréotypes, les préjugés et la discrimination fondée sur le sexe; 2/ la possibilité de définir une limite, basée sur un consensus social, entre ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas en matière de manifestations et d'actes qui concernent les sexes ou qui font une distinction entre ceux-ci; 3/ les domaines et les actes pour lesquels une définition du sexisme peut être d'application.

6.2.5. Etude concernant l'image des femmes et des hommes dans la publicité en Belgique

Au cours de la législature 2003-2007, le Sénat de Belgique a adopté une résolution relative à l'image des femmes et des hommes dans la publicité. Dans le cadre de cette résolution, l'Institut fait réaliser une étude approfondie sur l'image des femmes et des hommes dans la publicité. Cette étude, qui a duré d'avril à décembre 2008, a été réalisée par le Departement Communicatiewetenschappen de l'Université d'Anvers. L'objectif de l'étude était, premièrement, d'examiner, via l'analyse des plaintes introduites et la consultation des acteurs concernés, les publicités permises/inadmissibles en ce qui concerne la représentation des femmes et des hommes. Deuxièmement, il s'agissait d'établir des directives sur l'image des femmes et des hommes, destinées aux publicitaires, afin de les aider à produire des publicités dépourvues de toute forme de discrimination de genre et véhiculant une image positive des femmes et des hommes. Enfin, il fallait également étudier le fonctionnement des organes de régulation existants en matière de représentation des femmes et des hommes dans les médias, en vue d'optimaliser leur efficacité.

6.3. Recherches en cours 2008-2009

6.3.1. Etude concernant la discrimination et la situation des personnes transgenres et transsexuelles en Belgique

Dans le cadre de sa mission juridique, l'Institut fait actuellement réaliser une étude concernant la discrimination et la situation sociale des personnes transgenres et transsexuelles en Belgique par le Steunpunt Gelijkekansenbeleid de l'Université d'Anvers, en consortium avec l'asbl C.A.P. Sciences Humaines.

L'étude comportera tout d'abord une délimitation du groupe-cible et un aperçu de la terminologie/des concepts préférable(s) dans le contexte belge. Ensuite, l'étude englobera un aperçu des problèmes, discriminations et inégalités auxquels doivent faire face les personnes transgenres et transsexuelles dans leur vie quotidienne. Troisièmement, l'étude fournira un aperçu des pratiques, de la législation et de la politique menées dans les institutions et instances à l'égard des personnes transgenres et transsexuelles. Enfin, l'étude comprendra la formulation de recommandations politiques en ce qui concerne la politique (fédérale) à l'égard des personnes transgenres et transsexuelles.

6.3.2. Etude sur les facteurs limitant la liberté de choix du conjoint des garçons et des hommes d'origine étrangère en Belgique

Faisant suite à une étude antérieure sur les facteurs limitant la liberté de choix du conjoint des filles et des femmes d'origine étrangère, réalisée en 2006-2007 à la demande du ministre de l'Egalité des Chances de l'époque, et sous la coordination du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, la présente étude, réalisée par le Cen-

trum voor Migratie en Interculturele Studies de l'Université d'Anvers, étudie le choix du conjoint des garçons et des hommes d'origine étrangère. L'étude doit tout d'abord se composer d'un inventaire qualitatif des études menées sur la problématique du choix du conjoint et du mariage chez les garçons et les hommes d'origine étrangère en Belgique. Ensuite, la recherche devra objectiver le phénomène du choix du conjoint et du mariage, en particulier les mariages forcés et arrangés, et en mesurer l'ampleur, en consultant pour ce faire les garçons et les hommes d'origine étrangère et les prestataires de soins et les personnes qui sont de par leur profession en contact avec la problématique des mariages forcés et arrangés. Enfin, des recommandations et des pistes d'action seront formulées en vue de mettre au point une politique d'assistance adéquate et de développer des instruments de prévention.

6.3.3. Etude relative à la problématique de la grossesse chez les travailleuses en Belgique

L'Institut a lancé un projet de recherche relatif à la problématique de la maternité et de la paternité sur le lieu de travail en Belgique. Il s'agit plus particulièrement de la gestion de la grossesse, du congé de maternité et du retour au travail chez les femmes, et du règlement du congé de paternité chez les hommes. L'objectif général du projet de recherche est d'obtenir une meilleure compréhension de la survenance et des causes de la discrimination liée à la grossesse (chez les travailleuses), des problèmes liés au congé de paternité (chez les travailleurs) et de la façon dont les employeurs gèrent la grossesse et les congés de maternité et de paternité, en ce compris la connaissance de la législation par les différentes parties concernées, l'accès à un avis et à une indemnisation et l'efficacité du cadre légal.

Le premier volet de la recherche, réalisé par le Groupe de recherche SEIN de l'Université d'Hasselt, concerne la problématique de la grossesse chez les travailleuses. A cet effet, on réalisera une enquête visant à dresser un aperçu des expériences des femmes en matière de discrimination liée à la grossesse perpétrée sur le lieu de travail, et à analyser et contextualiser ces expériences. Les objectifs spécifiques de l'enquête sont les suivants : augmenter la connaissance de l'étendue et de la prévention de la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail ; identifier les problèmes que doivent surmonter les femmes enceintes et celles qui reprennent le travail après leur congé de maternité ; identifier les caractéristiques des femmes confrontées à la discrimination liée à la grossesse ; identifier les caractéristiques des employeurs chez qui des problèmes surviennent ; examiner les possibilités qu'ont les femmes confrontées à la discrimination liée à la grossesse d'obtenir un avis et de trouver un soutien.

6.3.4. Etude sur les expériences des femmes et des hommes en matière de violence physique, sexuelle et psychique liée au genre

En Belgique, deux études de grande échelle ont jusqu'à présent été menées sur la prévalence de la violence exercée à l'encontre des femmes (et des hommes). Ces études, qui datent de 1988 et 1998, ont été réalisées sur l'ordre du ministre fédéral compétent en matière d'égalité des chances. Dix ans plus tard, l'Institut a fait réaliser une nouvelle étude « dark number » de grande échelle sur la survenance, l'expérience et l'utilisation de la violence physique, sexuelle et psychique liée au genre. L'objectif général de l'étude est, via une actualisation des données liées à la violence liée au genre, d'avoir une meilleure idée de la survenance, des formes et de la gravité de la violence physique, sexuelle et psychique, que les femmes et les hommes subissent en raison de leur sexe, ainsi que des facteurs de risque et de protection. En outre, nous désirons obtenir un aperçu de l'efficacité de la politique menée en la matière. Cette étude est réalisée par le Centre d'Etude de l'Opinion de l'Université de Liège, en collaboration avec le Vakgroep Experimenteel-klinische en Gezondheidspsychologie de l'Université de Gand.

6.3.5. Recherche AGORA « Genre et revenus: analyse et développement d'indicateurs » – BGIA (Belgian Gender and Income Analysis)

Cette recherche a pour objectif de réaliser une analyse approfondie au niveau individuel des revenus actuels des hommes et des femmes pour les différentes sources de données disponibles en Belgique et en Europe. Une méthodologie sera élaborée et des indicateurs développés. La mise à disposition de cette méthodologie et la constitution d'une banque de données doivent premièrement assurer le calcul des indicateurs dans le futur et deuxièmement stimuler la poursuite des recherches sur ce thème.

Cette recherche, qui est réalisée par le Département d'Economie appliquée de l'Université Libre de Bruxelles, entre dans le cadre du programme de recherche AGORA du SPP Politique scientifique générale; l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et la Direction générale Statistique et Information économique (DGSIE) sont des institutions partenaires.

6.3.6. Réalisation d'une biographie d'une personnalité marquante de la cause des femmes

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes s'attache chaque année à retracer une biographie d'une grande personnalité de la cause des femmes. L'Institut a réalisé en 2007 une biographie consacrée à Eliane Vogel-Polsky. Dans le cadre des 60 ans du droit de vote des femmes, l'Institut a entamé le 1er décembre 2008 une biographie sur Miet Smet, ancienne Ministre fédérale de l'Égalité des chances, qui se clôturera le 31 mai 2009. Sur base d'un ou plusieurs entretiens avec Miet Smet et d'une étude de la littérature et des archives, l'Institut va mettre en lumière et contextualiser plusieurs thèmes relatifs à l'égalité des chances, notamment la représentation politique des femmes et la politique d'égalité des chances. L'adjudicataire est l'asbl Centre d'Archives pour l'Histoire des Femmes.

6.3.7. Projet Genre et asile: accueil des réfugiées

Le projet concerne la réalisation d'une exploration de sensibilisation et d'une étude participative sur les conditions de vie des réfugiées dans les centres d'accueil belges. Il a pour objectifs généraux, premièrement, d'augmenter la connaissance des conditions de vie et des besoins des réfugiées dans les centres d'accueil belges, deuxièmement d'optimaliser la politique en la matière en intégrant la dimension de genre dans l'accueil des réfugiés, et finalement de contribuer à la prise de pouvoir de tous les acteurs concernés, et plus particulièrement des femmes et des filles dans les centres d'accueil pour réfugiés.

Le résultat final du projet comprendra une liste bibliographique et un aperçu détaillé de la littérature en matière de politique d'accueil pour les réfugiés et les demandeurs d'asile (féminins) en Belgique ainsi que dans les autres pays de l'Union européenne; un rapport comprenant une description des processus de recherche: visites de terrain, interviews et focus-groupes; un rapport systématisé sur la politique d'asile pour les demandeuses d'asile et les réfugiées (majeures et mineures) en Belgique; un « toolkit » qui contribue à l'intégration d'une perspective de genre dans la politique d'accueil et à l'amélioration des conditions de vie des réfugiées et des demandeuses d'asile en Belgique; des recommandations politiques visant à améliorer les conditions de vie des femmes et des filles dans les centres d'asile; un texte plate-forme commun/des recommandations sur l'intégration d'une perspective de genre dans la politique d'accueil et sur l'amélioration des conditions de vie des réfugiées et des demandeuses d'asile; une communication à la presse. L'adjudicataire est le Nederlandstalige Vrouwenraad vzw, en collaboration avec le Conseil des femmes francophones de Belgique asbl. Cette étude entamée le 1er décembre 2008 se clôturera le 30 juin 2010.

6.4. Les publications de l'Institut

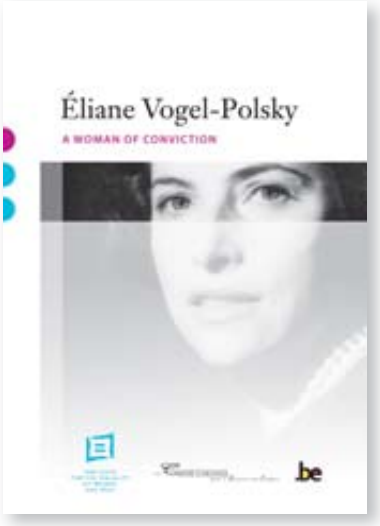
En 2008, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié un nombre important de publications traitant de problématiques diverses relatives à l'égalité, seul ou en collaboration avec d'autres organismes.

- *Actes du colloque. Crime d'honneur, Mariage forcé... Vie volée. Colloque. 5 Mars 2008.*

Suite à l'affaire Sadia, ses professeurs et ses ami(e)s ont interpellé tant des femmes et des hommes politiques que des organismes en charge de l'égalité H/F pour donner une certaine visibilité à la problématique des violences liées à l'honneur. C'est pourquoi, le colloque «Crime d'honneur, Mariage forcé, Vie volée» a été organisé le 5 mars 2008.

- *Eliane Vogel-Polsky, A woman of conviction*

En 2007, l'Institut a publié une bibliographie sur Eliane Vogel-Polsky. Cette biographie a été traduite en anglais en 2008.



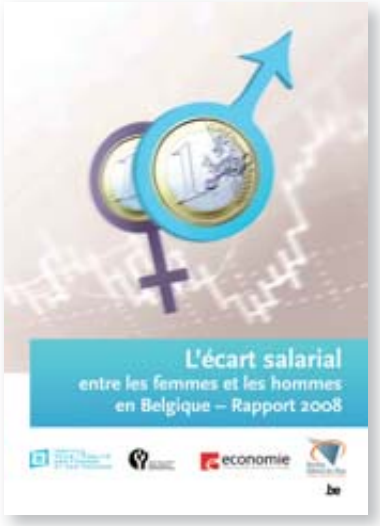
- *Guide des subsides 2008*

Ce guide est destiné aux associations souhaitant subventionner leurs projets en matière d'égalité entre hommes et femmes.

- *Réalisation d'un outil d'évaluation dans le cadre du point d'appui Violence et de la circulaire COL 4/2006. Rapport Final.*

Cette publication fait une évaluation de la circulaire de la Ministre de la Justice et du collège des procureurs généraux relative à l'implémentation de la politique criminelle de «tolérance zéro» en matière de lutte contre la violence entre partenaires dans tous les arrondissements judiciaires du pays.

- *L'Ecart Salarial entre les femmes et les hommes en Belgique – Rapport 2008.*



L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié le deuxième rapport annuel sur l'écart salarial en Belgique. Ce rapport présente les chiffres officiels de la différence de rémunération entre les femmes et les hommes. Il a été élaboré sur base des indicateurs européens et de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires 2005, complétés par des données issues de l'ONSS. La nouveauté cette année réside dans les chiffres concernant un certain nombre de secteurs, en particulier le secteur public, l'écart salarial dans les petites entreprises et par commission paritaire. Le rapport anticipe également les développements sur le plan européen et mentionne déjà les nouveaux indicateurs relatifs à l'écart salarial qui seront utilisés dès 2010.

- *La participation politique des femmes à l'issue des élections du 10 juin 2007.*

Un an après les élections fédérales de juin 2007, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publie une analyse approfondie de la présence des femmes au Parlement et au sein du gouvernement. Cette étude revient brièvement sur le contexte législatif de ces élections, avant de s'intéresser à la présence des femmes sur les listes de candidatures, aux résultats en termes d'élues, aux places à partir desquelles les candidates se sont fait élire, aux voix de préférence qu'elles ont recueillies et enfin aux compositions effectives de la Chambre et du Sénat suite à la mise en place du gouvernement « intérimaire », puis « définitif ». Tous les chiffres présentés sont ventilés et analysés par parti et sur base du clivage communautaire qui caractérise la vie politique belge.

- *Conduite pour une formation de base de genre.*

Ce document a pour objectif d'aider les personnes chargées de préparer un programme de formation à construire un cheminement vers l'intégration de l'égalité des femmes et des hommes dans un cycle de quelques séances d'initiation à « l'approche de genre ».

En suivant les étapes proposées et en utilisant les éléments fournis, les différents formateurs et formatrices pourront dispenser des enseignements de qualité, ayant des contenus équivalents et répondant aux critères établis par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) pour une formation de base en genre.

- *Égalité entre travailleurs féminins et masculins. Droit communautaire européen/Droit belge fédéral. Documentation de base.*

Ce document regroupe des textes légaux essentiels et analyse de la jurisprudence tant belge qu'européenne en matière d'égalité de genre au travail.

- *Mainstreaming de l'égalité des chances dans la via locale. Le réflexe Egalité. Coordination*

2007 était l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous. Dans le cadre de cette Année européenne, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a été désigné comme organe de coordination. Il a travaillé de concert avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. En préparation à cette Année européenne, plusieurs réunions de concertation et de consultation se

sont tenues avec tous les acteurs concernés, autorités publiques, centres d'intégration, associations spécialisées, ONGs de défense des droits fondamentaux, fédérations ou coupoles thématiques...

Ce guide se présente comme un outil concret qui veut stimuler et soutenir les responsables dans leur volonté de développer l'égalité des chances et la diversité dans leur ville ou commune. Chaque ville ou commune en recevra trois exemplaires : un pour le bourgmestre, un pour le président du CPAS et un pour l'échevin compétent (l'égalité des chances ou affaires sociales). Quatre dimensions ont été retenues : les politiques locales, les services à la population, la concertation avec la population et la politique du personnel. Elles sont abordées via des textes clairs, des exemples concrets et des check-lists pratiques à la fin de chaque chapitre.

6.5. Autres publications par des membres de l'Institut

Dimension de genre et formation en travail social en Belgique, in « Questions du genre dans le travail social, Les Politiques sociales 1&2/2008 », page 43, Bruxelles, Service Social dans le Monde – ASBL, 2008.

Dimension de genre dans la formation en travail social in « Genre et travail social, numéro spécial de Chronique féministe et Travailler le social 41/2008 », page 161. Gembloux. 2008.

6.6. Journées d'étude

Séminaire d'introduction au projet de recherche BGIA « Belgian Gender and Income Analysis »

L'Institut a co-organisé le séminaire d'introduction de la recherche « Belgian Gender and Income Analysis » (BGIA) qui a eu lieu le 11 janvier 2008. Ce séminaire a été l'occasion, d'un côté, pour les organisations partenaires dans ce projet (l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la Direction générale Statistique et Information économique, le SPP Politique scientifique fénérale et le Département d'Economie appliquée de l'Université Libre de Bruxelles) de présenter les objectifs et la méthodologie et, de l'autre côté, d'expliquer, au moyen de deux exposés, l'expertise et les expériences des autres pays, à savoir l'Italie et la France, en la matière.

6.7. Partenariat avec des acteurs externes

Dans le courant de l'année 2008, l'Institut a collaboré, en tant que partenaire ou expert, à divers projets mis sur pied par d'autres institutions et universités.

6.7.1. SPP Politique scientifique fédérale

L'Institut est représenté dans le Comité interdépartemental de Coordination AGORA du SPP Politique scientifique fédérale. Le programme AGORA finance des mesures de support scientifique au service des autres départements et parastataux fédéraux, afin de constituer, d'améliorer et/ou de valoriser leurs bases de données socio-économiques. C'est dans le cadre de ce programme que la recherche BGIA (voir ci-dessus) initiée par l'Institut, en collaboration avec la DGSIE, se déroule actuellement. L'Institut est par ailleurs également représenté dans le Comité interdépartemental de Coordination du programme de recherche « Société et avenir » du SPP Politique scientifique fédérale. Ce programme de recherche vise à contribuer à l'augmentation des connaissances exigées dans le cadre du travail politique préparatoire au niveau fédéral belge.

En tant qu'expert en matière d'égalité des femmes et des hommes, l'Institut participe aux comités d'accompagnement de divers projets de recherche réalisés dans le cadre de ces programmes.

6.7.2. Plan d'action national d'Inclusion sociale

L'Institut est représenté au sein des groupes de travail « Actions » et « Indicateurs » du PAN Inclusion sociale, qui veillent à l'intégration de la dimension de genre dans ce PAN.

6.7.3. Le Fonds Social Européen Fédéral

Le Fonds social européen (FSE) est l'un des Fonds structurels de l'Union européenne (UE). Il a pour objectif de réduire les écarts de richesse et de niveaux de vie entre les États membres de l'UE et leurs régions et par voie de conséquence, de promouvoir la cohésion économique et sociale. Le FSE constitue le principal instrument financier au service de la stratégie pour la croissance et l'emploi de l'UE. Cette stratégie européenne pour l'emploi encourage les 27 États membres à collaborer pour augmenter la capacité de l'Europe à créer davantage d'emplois de qualité et à offrir aux personnes les compétences nécessaires pour occuper ces emplois. Elle sert de guide au FSE qui investit l'argent européen pour atteindre les deux objectifs fixés pour la période 2007-2013 : un objectif de « convergence » qui concerne les États membres et les régions dont le développement économique est moins avancé et un objectif « compétitivité et emploi ».

Chaque Etat membre a rédigé un Cadre de Référence Stratégique National (CRSN) qui identifie la politique de cohésion du pays pour la période 2007-2013. Le CRSN fixe le cadre général pour l'intervention des Fonds structurels : Fonds européen de développement régional (FEDER) et Fonds social européen (FSE), au titre de l'objectif « convergence » et de l'objectif « compétitivité et emploi ». Le CRSN belge a été approuvé le 2 octobre 2007 par la Commission européenne.

Afin de mettre en œuvre les priorités politiques définies dans le CRSN, les Etats membres et les Régions planifient des programmes opérationnels (PO) de sept ans qui font l'objet d'une négociation avec la Commission européenne. Dans le respect de la répartition des compétences en matière de formation et d'emploi, l'intervention du FSE en Belgique se traduit dans cinq PO autonomes.

Le PO fédéral se divise en deux volets: un volet « Intégration sociale » et un volet « Emploi ». Il a été élaboré de manière conjointe par le SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Economie sociale et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le gender mainstreaming dans les projets FSE, outre la collaboration à la réalisation du manuel, se réalise notamment par la participation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, tout comme dans la programmation 2005-2006, dans le comité de suivi et le comité de sélection de l'axe 2 (emploi) ainsi que dans les comités d'accompagnement des différents projets de cet axe comme les projets « risques pyshosociaux » ou « MSA-TMS ». L'intégration du genre n'est pas optionnelle mais bien une obligation réglementaire pour laquelle les demandes d'information et d'accompagnement sont nombreuses. Les bases de données réalisées et mises en ligne sur le site de l'Institut sont des outils importants pour y répondre.

6.7.4. Campagne de sensibilisation à la discrimination des jeunes d'origine étrangère

Progress est le programme financier européen qui soutient la feuille de route pour l'égalité entre femmes et hommes pour 2008-2010. L'IEFH est partenaire avec le Centre pour l'égalité des chances du projet « Campagne de sensibilisation à la discrimination des jeunes étrangers ou d'origine étrangère, de 16 à 26 ans, dans le secteur de l'emploi ».

6.8. Étudiant-e-s et stagiaires

Les demandes d'informations et d'entretiens pour des travaux de fin d'études, mémoires et autres thèses se diversifient : de plus en plus d'écoles ou de facultés différentes, de plus en plus de garçons. Ces demandes aboutissent à des travaux de qualité qui enrichissent la bibliothèque.

L'Institut accueille également des stagiaires (étudiant-e-s en sociologie, travail social, management, droit, etc.) qui contribuent efficacement aux travaux, notamment sur le congé de paternité ou le congé parental pris par les hommes, ou encore sur le thème de la violence entre partenaires.

Les sollicitations pour des interviews ou des stages en provenance d'autres pays (Congo, Chili, etc.) enrichissent également les partenariats internationaux.

7. Le soutien aux acteurs de terrain

7.1. Les subsides structurels

En application des conventions triennales conclues avec les associations-coupoles pour la période 2006-2008 et de la décision du Conseil d'Administration de scinder à partir de l'exercice 2008 le subside structurel octroyé à l'asbl Amazone pour son fonctionnement et celui du Centre d'archives pour l'histoire des femmes (CARHIF), cinq associations bénéficient en 2008 d'un subside structurel octroyé par l'Institut.

Ces associations sont Amazone, le Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB), le Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR) , l'asbl Sophia et le Carhif-AVG.

En 2008, le montant total octroyé à ces cinq associations s'est élevé à 1.045.766,59€, répartis comme suit:

- Amazone : 524.742,72€ (subsides) + 285.513,08€ (bâtiment)
- CFFB : 31.802,59€
- NVR : 31.802,59€
- Sophia : 68.905,61€
- Carhif-AVG : 103.000,00€

Le Conseil d'Administration a, dans le cadre de ces conventions, examiné et approuvé les plans d'actions et les rapports financiers de 2007 d'Amazone, de Sophia, du CFFB et du NVR.

Fin 2008, les discussions ont été entamées en vue d'élaborer de nouvelles conventions avec les organisations concernées pour la période 2009-2011.

En 2008, le processus de renégociation des conventions triennales liant l'Institut aux principales organisations coupoles d'associations féminines, a été entamé dans le souci de bonne collaboration et d'harmonisation des objectifs.

Notons également qu'un montant de 31.802,59€ est réservé annuellement dans le budget de l'Institut afin de constituer la dotation du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes[17].

7.2. Les subsides ponctuels ou « petits subsides »

A partir de 2007, il a été décidé que le Conseil d'Administration fixerait les thèmes pouvant être considérés comme prioritaires dans le cadre des projets de petits subsides.

En 2008, nous avons conservé plusieurs thèmes qui avaient déjà la priorité en 2007. Il s'agissait de la combinaison entre famille et travail, des violences faites aux femmes, de la promotion du concept de gender mainstreaming et de l'égalité des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. En 2008, ces thèmes ont été complétés par les femmes et la prise de décision (dans le cadre des 60 ans du droit de vote des femmes) et les droits des femmes sont les droits de l'homme (dans le cadre du 60ième anniversaire de la signature de la Déclaration universelle des drouts de l'homme).

La procédure d'attribution des petits subsides a été revue en 2008. Le changement majeur concernait le délai pour l'introduction d'une demande, qui a été fixé à 3 mois avant le début du projet. L'approbation des projets par le Conseil d'Administration a été maintenue.

Suite au nombre important de demandes de subsides introduites, nous avions déjà décidé, en 2006, d'augmenter

17 http://www.conseildelegalite.be/

considérablement le montant prévu dans le budget pour les petits subsides. Ce montant a à nouveau été légèrement revu à la hausse pour l'année 2008.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu du nombre de dossiers et de la répartition des montants attribués en 2008.

Dossiers introduits	Dossiers approuvés	% de dossiers approuvés	Montants attribués	% montants attribués
33 néerlandais	27 néerlandais	82%	135.095€	44%
65 français	39 français	60%	170.294€	56%

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la répartition par thème des dossiers approuvés en 2008.

Approuvés	Violence/ Assistance	%	Egalité, prof./privé	%	Femme/politique Droits de l'homme	%	Santé, art, culture et autres	%
27 N	8 N	30%	5 N	19%	8 N	30%	6 N	22%
39 F	9 F	23%	8 F	21%	11 F	28%	11 F	28%

7.3. La politique locale d'égalité des femmes et des hommes

Au départ (1991), le poste de «coordinatrice provinciale» (majoritairement des femmes, ce qui explique l'utilisation du terme au féminin) avait pour tâche de mettre en place des projets au niveau local et provincial dans la thématique de l'égalité des femmes et des hommes.

Cette coordination était financée au niveau provincial et au niveau fédéral uniquement.

Depuis 2001, l'État fédéral, les entités fédérées et les Communautés et Régions contribuent ensemble au développement de la politique locale d'égalité des femmes et des hommes.

7.3.1. Accord de coopération

Une évaluation de la coordination de la politique locale, réalisée en 2005, a mis en lumière la complexité du système de financement de cette coordination. En effet, chaque année, un accord devait être signé avec les ministres concerné(e)s afin que le travail des coordinations puisse se poursuivre et continue d'être financé.

Depuis juin 2007, un accord de coopération a été conclu entre le fédéral, la Communauté française et la Région wallonne, ce qui a eu pour effet de centraliser et de formaliser les moyens financiers accordés à la politique locale d'égalité des hommes et des femmes. Cet accord concerne les cinq provinces francophones: le Brabant Wallon, Namur, Liège, Hainaut et Luxembourg.

Dans le cadre de l'accord de coopération, un fonds commun a été créé au sein de l'Institut et la gestion administrative, financière et budgétaire lui a été confiée, ce qui simplifie la charge administrative des coordinations.

L'accord de coopération se traduit par la mise en place d'un comité de gestion qui suit l'évolution des projets mis sur pied. Les réunions de ce comité ont lieu régulièrement dans les locaux de l'Institut.

En 2008, la politique locale d'égalité des hommes et des femmes au niveau fédéral s'est vue octroyer une somme totale d'environ 256 000€ par l'Institut. Elle a permis de financer la contribution fédérale des conventions et de l'appel à projets dans les dix provinces et à Bruxelles-Capitale.

La politique locale d'égalité des femmes et des hommes est divisée en deux axes :

- La lutte contre les violences faites aux femmes/ violences entre (ex) partenaires ;
- La promotion de l'égalité hommes-femmes sur le plan socioéconomique, dans la vie sociale et dans l'accès aux lieux de décision.

De cette manière, chaque province dispose de deux coordinatrices, l'une se consacrant à la violence faite aux femmes et l'autre au plan égalité socioéconomique des hommes et des femmes.

Leur rôle est multiple :

- Coordonner les actions mises en place par les acteurs de terrain tels que les associations, les organisations, les services de police et les CPAS entre autres ;
- Communiquer avec ces différents acteurs et favoriser leur collaboration pour développer des projets au niveau local ;
- Répondre à l'appel à projets lancé et financé annuellement par l'Institut et la Communauté française et développer de nouveaux projets s'inscrivant dans la politique locale d'égalité entre les femmes et les hommes.

7.3.2. Rôles de l'Institut auprès des coordinations provinciales

En dehors de son apport financier, l'Institut a un rôle d'accompagnement des coordinateurs et coordinatrices provinciaux dans leurs tâches, en les tenant informé(e)s des développements récents en matières d'égalité. De plus, il les soutient et les conseille lors de l'élaboration d'évènements, de politiques ou de publication de documents, et ce dans les diverses thématiques relatives à la politique d'égalité des chances. Dans un but de rencontres, d'échanges et de faire passer les informations du niveau local au niveau fédéral et des entités fédérées, des réunions regroupant toutes les coordinations provinciales sont organisées 3 à 4 fois par an. Les entités fédérées y sont également conviées.

Des rencontres annuelles sont, quant à elles, organisées avec les coordinatrices provinciales accompagnées du (de la) député(e) provincial(e) dont elle dépendent. Elles ont pour objectif de réunir les coordinatrices et les membres de l'accord de coopération pour dialoguer sur les projets en cours, et de mettre au point le plan de travail des coordinatrices pour l'année à venir.

Par son rôle administratif, l'Institut assure le suivi des conventions conclues entre l'État fédéral, les entités fédérées et les provinces.

Les priorités thématiques de l'appel à projets 2008 lancé par l'IEFH sont les suivantes :

Pour le volet violence :

La lutte contre les violences entre (ex-) partenaires sur 2 thèmes :

- Le soutien des projets situés dans la prévention locale à destination de la jeunesse et ce au sein de différentes structures du secteur de la jeunesse et d'aide à la jeunesse ;
- La prévention et la sensibilisation face à la violence entre (ex) partenaires au sein de l'entreprise.

Pour le volet égalité socioéconomique :

L'axe prioritaire a été « Les femmes et les médias » visant des actions de sensibilisation avec des télévisions locales, l'image des femmes et des hommes véhiculée par les médias et l'effet de celle-ci sur les jeunes.

Un aperçu des différents projets par province peut être consulté en annexe.

8. La préparation et l'application des décisions du Gouvernement et le suivi des politiques européennes et internationales

8.1. Préparation et application des décisions du Gouvernement

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a pour mission de préparer et de veiller à l'application des décisions du gouvernement et des politiques européennes et internationales. Dans ses missions d'administration, l'Institut agit sous tutelle de la Ministre fédérale de l'égalité des chances.

Lors de son entrée en fonction en tant que Ministre de l'égalité des chances, Madame Joëlle Milquet, nouvelle ministre de tutelle a confié plusieurs tâches à l'Institut afin d'assurer et développer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi mais aussi en matière de gender mainstreaming ou encore dans le domaine de la lutte contre les violences conjugales.

Les notes de politique générale de Madame la Ministre inscrivent clairement l'égalité entre les femmes et les hommes comme toute première priorité.

Ainsi par exemple[18], dans le domaine de l'emploi et plus particulièrement de l'écart salarial, l'expertise de l'Institut a été soulignée par la Ministre et celle-ci l'a dès lors invité à poursuivre le développement des outils et bonnes pratiques permettant l'évaluation des classifications de fonctions.

De même la Ministre s'est inquiétée du constat négatif de la discrimination persistante à l'encontre des travailleuses enceintes. L'Institut a donc été chargé d'analyser les raisons de ce constat par une recherche approfondie sur ce type de discrimination.

En matière de gender mainstreaming, l'Institut a tout naturellement été désigné par la Ministre comme cheville ouvrière de la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007. L'Institut dirige dès lors en cette qualité les travaux nécessaires à la rédaction des arrêtés royaux d'exécution de la loi.

Dans le même ordre d'idée, l'Institut participe à l'analyse de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes et est dans ce cadre chargé notamment de réaliser une liste des biens et services considérés comme exclusivement et essentiellement destinés aux membres d'un seul sexe.

La Ministre a réitéré les demandes de ses prédécesseurs pour ce qui concerne la lutte contre les violences entre partenaires où plusieurs types d'actions ont été envisagés tels que l'élaboration d'un nouveau plan d'action national[19] ou la mise sur pied d'un site Internet relatif aux violences conjugales.

Enfin, citons encore l'attention particulière consacrée à la pauvreté des femmes où l'Institut a été invité à apporter sa collaboration au Vrouwenraad et au Comité de Liaison des

18 Bien évidemment, il ne s'agit pas ici d'énumérer l'ensemble des missions confiées à l'Institut par sa Ministre de tutelle. Le lecteur voudra bien se reporter aux chapitres concernés pour un relevé exhaustif des tâches principales réalisées par l'Institut.

19 Le plan 2008-2009 a été approuvé en CIM le 15 décembre 2008

femmes, pour la réalisation d'un Colloque sur l'individualisation des droits sociaux.

L'attention a également été portée en cette année 2008 aux parcours des femmes migrantes en Belgique. La recherche menée dans ce cadre a pour objectif d'analyser la dimension de genre dans la procédure d'asile.

8.2. Suivi des politiques européennes et internationales

8.2.1. Union européenne

L'Institut a assuré la représentation du Ministre fédéral de l'Égalité des chances lors des deux réunions annuelles du groupe de haut niveau «gender mainstreaming», qui visent, rappelons-le, à préparer de manière prospective les travaux menés sous les présidences du Conseil des Ministres de l'Union européenne dans le domaine de l'égalité hommes/femmes. En 2008, la Slovénie et la France ont assumé cette présidence de manière successive.

Lors du premier semestre 2008, l'Institut a participé à la conférence sur «l'Élimination des stéréotypes liés au genre: mission (im)possible?», suivie d'une réunion ministérielle informelle sur la participation et l'émancipation des femmes à Brdo en Slovénie les 29, 30 et 31 janvier 2008.

L'Institut a également collaboré activement à la définition de la position belge pour la détermination de nouveaux indicateurs liés au suivi de la mise en œuvre de la plateforme d'action de Pékin dans le domaine spécifique de la petite fille, et a participé aussi à la négociation des conclusions du Conseil des Ministres de l'Union européenne sur ce thème. L'évaluation des indicateurs sur la prise de décision a elle aussi fait l'objet de conclusions adoptées au niveau du Conseil de l'Union européenne.

Dans le courant du second semestre 2008, la présidence française a organisé les 13 et 14 novembre 2008 une conférence à Lille sur l'égalité professionnelle dans le cadre de laquelle le directeur de l'Institut a été invité à présenter les bonnes pratiques de la Belgique visant à éliminer l'écart salarial. Cette conférence a été suivie d'une réunion ministérielle informelle sur la réduction de l'écart salarial et la création possible d'un réseau européen des entreprises labellisées pour le respect de l'égalité H/F à laquelle Madame Milquet, la Ministre en charge de l'Égalité des chances, a participé.

La présidence française a également développé des indicateurs consacrés au rôle des femmes dans les conflits armés et a procédé à l'évaluation des indicateurs relatifs à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée qui avaient été développés sous leur présidence précédente, thématiques qui ont fait toutes deux l'objet de conclusions du Conseil de l'Union européenne fin décembre 2008.

- En tant que membre de la délégation belge, l'Institut a participé aux réunions du *Comité consultatif dans le domaine de l'égalité des hommes et des femmes* et a contribué à l'élaboration de trois avis relatifs aux nouvelles formes de congé, au budget futur de l'UE et à la révision de la directive 86/316 qui s'adresse aux travailleurs indépendants et aux conjoints aidants. A l'issue de la réunion du 18 décembre 2008, la représentante de l'Institut a été élue comme présidente du Comité pour toute l'année 2009.
- Membre depuis 2005 du réseau Equinet d'échange d'informations et de bonnes pratiques entre organismes européens de promotion de l'égalité, l'Institut a participé activement aux formations juridiques qui se sont tenues à Sofia et Rome ainsi qu'à l'Assemblée générale en 2008. Il faut signaler que ce réseau s'est doté depuis cette année d'un secrétariat situé à Bruxelles dans les locaux du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et bénéficie d'un cofinancement substantiel de la part de la Commission européenne dans le cadre du programme Progress.
- L'Institut européen de l'égalité des hommes et des femmes(Vilnius)

En sa qualité de vice-président du Conseil d'administration de l'Institut européen du genre, le directeur de l'Institut a eu l'occasion d'élire en date du 4 décembre 2008 la directrice de l'Institut européen parmi la short-list de deux candidates soumise par la Commission européenne. C'est ainsi que Madame Virginija Langbakk, de nationalité suédoise a été choisie par le Conseil d'administration de l'Institut européen pour assumer cette fonction.

- Le réseau des organismes de promotion de l'égalité des femmes et des hommes
  L'Institut a participé aux deux réunions annuelles de ce réseau mis sur pied par la Commission européenne qui ont traité cette année le thème de l'égalité salariale et se sont tenues en mars et décembre 2008. L'Institut a eu l'occasion d'y présenter ses activités en la matière, en particulier, le projet EVA et le rapport annuel sur l'écart salarial en décembre 2008.

8.2.2. Conseil de l'Europe

L'Institut a pris part aux deux réunions du Comité directeur pour l'égalité des hommes et des femmes (CDEG) qui se sont tenues en 2008 où la Belgique est généralement représentée par des fonctionnaires issues des administrations fédérales et flamandes, et de la Communauté française.

Parmi ses nombreuses activités, le CDEG a notamment adopté en 2008 le programme de la Conférence sur l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire qui aura lieu à Athènes, les 5 et 6 mai 2009. Il a préparé la 7ème Conférence du Conseil de l'Europe des ministres responsables de l'égalité entre les femmes et les hommes (Bakou, 2010) qui portera sur le thème principal : « Égalité entre les femmes et les hommes : Combler le fossé entre l'égalité de genre et l'égalité de facto ». Il a aussi examiné le projet de Déclaration sur la réalisation de l'égalité de facto entre les femmes et les hommes et un projet de manuel sur la mise en œuvre pratique d'une perspective de genre dans le processus budgétaire.

Le Directeur de l'Institut et la Direction du CECLR ont eu l'occasion de s'entretenir avec le Commissaire aux droits de l'homme, Mr Hammarberg, lors d'un déjeuner de travail qui a eu lieu le 17 décembre, à l'occasion de la visite d'une semaine du Commissaire en Belgique.

8.2.3. Nations Unies

L'Institut a fait partie de la délégation belge cette année encore et a participé activement aux travaux menés lors de la 52ème session de la Commission de la condition de la femme qui s'est tenue à New York du 25 Février au 13 Mars 2008.

En 2008 et 2009, la Belgique assure la Présidence de la Commission de la condition de la femme. Le thème prioritaire de cette session a porté sur le financement de l'égalité des femmes et des hommes et sur l'autonomisation des femmes, qui ont fait l'objet de conclusions concertées. Le thème sur le rôle des femmes dans la prévention des conflits et le maintien de la paix a été évalué. Par ailleurs, cinq résolutions ont été adoptées concernant les mutilations génitales féminines, le sida, les femmes et enfants pris en otage, INSTRAW et la situation des femmes palestiniennes.

En marge de la session, le Directeur de l'Institut a présenté le contenu de la loi du 12 janvier 2007 sur l'intégration de la dimension de genre dans les politiques fédérales lors de la manifestation parallèle organisée conjointement par le Conseil de l'Europe et l'Azerbaïdjan.

8.2.4. CEDAW ou le suivi de la Convention pour l'élimination des discriminations à l'encontre des femmes

Lors de sa 41ème session du 21 octobre 2008, la Belgique a présenté ses 5ème et 6ème rapports nationaux combinés devant le Comité CEDAW. La délégation belge était composée de 16 personnes issues de cellules stratégiques et de plusieurs administrations relevant du niveau de l'Etat fédéral, de l'autorité flamande, de la Communauté française et de la Région wallonne. La délégation était conduite par un membre de l'Institut.

Dans le cadre du discours introductif et du dialogue avec les membres du Comité, la délégation belge a présenté les principales avancées et les mesures de nature législative et institutionnelle prises en faveur des femmes depuis 2002 par tous les niveaux de pouvoirs et a répondu aux demandes de précisions adressées par les experts CEDAW.

Le Comité CEDAW a félicité la Belgique notamment pour l'adoption de la loi du 12 janvier 2007 visant à l'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques, le Plan national de lutte contre la violence entre partenaires, les lois imposant la parité sur les listes électorales et la création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

A l'issue de cette présentation, le Comité d'experts recommande notamment au Royaume de Belgique d'accroître la visibilité de la Convention CEDAW, d'améliorer la coordination entre les différents niveaux de pouvoirs en vue d'une mise en œuvre uniforme de la Convention, d'augmenter la présence des femmes aux postes à responsabilités dans tous les secteurs de la société, en particulier dans la diplomatie. Il insiste également pour une modification de la législation sur la transmission du nom de famille afin d'instaurer un droit égal aux femmes et aux hommes lié à la transmission de leurs noms à leurs enfants et d'amender le code pénal afin de qualifier les abus sexuels de « crimes contre les personnes » plutôt que « contre la moralité publique et l'ordre des familles ». Il encourage la Belgique à accorder une priorité à l'adoption de mesures coordonnées en vue de lutter contre la violence à l'égard des femmes, en ce compris à l'égard des femmes migrantes et réfugiées et une attention aux besoins spécifiques des jeunes filles issues des minorités ethniques et religieuses, en leur assurant un accès égal à l'enseignement ainsi que d'adopter une approche commune sur la question du port du voile dans les écoles.

La Belgique est invitée à soumettre son prochain rapport de suivi de la Convention CEDAW en octobre 2012.

8.2.5. Daphne III

Ce programme fait partie du programme-cadre « Droits fondamentaux et Justice ». Il poursuit les actions du programme DAPHNE II de soutien à la coopération européenne en matière de lutte contre la violence envers les enfants, les jeunes et les femmes. DAPHNE encourage les ONG à créer et renforcer des réseaux européens.

DAPHNE III se focalise sur six objectifs :

1. Prévenir et combattre toutes les formes de violence survenant dans les sphères publiques ou privées à l'encontre des enfants, des adolescents et des femmes, en prenant des mesures préventives et en offrant une assistance aux victimes et aux groupes à risques ;
2. Assister et encourager les ONG et les autres organisations actives dans la protection contre la violence, la prévention de celle-ci et l'assistance aux victimes ;
3. Sensibiliser des publics-cibles, mais également d'autres zones géographiques ou d'autres groupes-cibles et diffuser les résultats obtenus dans le cadre des deux programmes DAPHNE (les anciens et celui en cours) ;
4. Créer des réseaux multidisciplinaires dans le domaine ;
5. Assurer le développement de la base de connaissances, l'échange d'informations et le recensement et la diffusion des bonnes pratiques, y compris la formation, les visites d'étude et les échanges de personnel ;
6. Etudier les phénomènes liés à la violence, rechercher et combattre les causes premières de la violence à tous les niveaux de la société.

Les actions du DAPHNE III sont financées via trois volets :

1. Actions spécifiques menées par la Commission européenne :
   Etudes et travaux de recherche, sondages et enquêtes, choix d'indicateurs et de méthodologies communes, collecte, élaboration et diffusion de données et de statistiques, séminaires, conférences et réunions d'experts, élaboration et diffusion de supports d'information, soutien et administration de réseaux d'experts nationaux...
2. Projets transnationaux spécifiques d'intérêt communautaire présentés par deux États membres au moins. Ces projets seront basés sur les priorités annuelles prévues par les programmes de travail : promotion d'approches innovantes, mécanismes de protection, identification de problèmes politiques, échanges de bonnes pratiques...
3. Soutien des activités des ONG poursuivant des objectifs d'intérêt général européen via des subventions de fonctionnement (les conditions de participation sont décrites dans le programme de travail annuel).

Deux réunions du comité de gestion se sont tenues en 2008 (6 mai et 10 septembre) et en juin, l'Institut a réalisé une séance d'information pour les associations, en partenariat avec la Direction de l'égalité de la Communauté française.

8.2.6. Recommandations

Lors de l'échange de vues au Comité d'avis pour l'Égalité des Chances entre les femmes et les hommes du Sénat organisé le 12 novembre 2008 pour la préparation de la 53ème session de la Commission de la condition de la femme de l'ONU (2-13/3/09), l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a préconisé la mise en place du « comité Pékin » regroupant les cabinets et administrations responsables de la politique d'égalité entre hommes et femmes au niveau fédéral et des entités fédérées, du cabinet et de l'administration des affaires étrangères et de la coopération au développement ainsi que les représentants du Conseil pour l'égalité entre hommes et femmes, de la Commission femmes et développement et des associations coupoles féminines. L'Institut a aussi suggéré de l'élargir, de manière appropriée, aux parlementaires siégeant dans les Comités d'avis du Sénat et de la Chambre.

Lors de l'échange de vues devant le comité d'avis de l'égalité des chances au sénat le 26 novembre 2008, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a recommandé :

1. d'améliorer la visibilité de la Convention CEDAW et du protocole notamment par le biais de formations spécifiques adressées à tous les acteurs clés dont les avocats, magistrats, partenaires sociaux et la société civile....;
2. de progresser dans la mise en œuvre effective de la loi du 12 janvier 2007 visant à l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques fédérales ;
3. de donner suite aux recommandations n°28 (transmission du nom de la mère à l'enfant) et n°30 (déplacement de la sanction pour abus sexuel dans le code pénal) du Comité CEDAW et dans la perspective du prochain processus de rapportage à mener en octobre 2012 ;
4. de revoir en profondeur la forme et le contenu du futur rapport de la Belgique avec un souci de plus grande comparabilité, d'homogénéité et de cohérence des progrès accomplis par les différents niveaux de pouvoir.

8.3. Secrétariat du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes

L'Institut assure le secrétariat du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes. A cet effet, il met à disposition un fonctionnaire de niveau A à temps plein ainsi que les services logistiques nécessaires au bon fonctionnement des activités du Conseil. Il s'agit plus spécifiquement de la préparation et du suivi des réunions du bureau et des commissions du Conseil, de l'organisation de journées d'étude, de l'élaboration et de la diffusion des avis.

Pour rappel, un protocole de collaboration a été conclu en date du 16 avril 2008 entre l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Conseil de l'Égalité des Chances.

CONCLUSION

Si 2007 fut une année de défis, 2008 restera, pour l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes une année de consolidation des avancées et d'élargissement des domaines d'action de l'Institut .

Consolidation

L'Institut a affermi ses structures internes et renforcé son efficacité en adoptant des méthodes de fonctionnement plus efficaces. Une quatrième conseillère est venue rejoindre l'équipe en place.

Sur base de l'analyse du plan de lutte contre la violence qui s'est terminé en 2007 l'Institut a largement collaboré aux travaux d'élaboration d'un nouveau plan national d'action tant par la mise à disposition de l'expertise de son personnel que par le rôle de coordination et de gestionnaire de projets qui a été le sien.

En matière d'égalité dans l'emploi, l'Institut a renforcé sa collaboration avec les instances officielles et les partenaires sociaux en vue tant d'appréhender et de quantifier les phénomènes de discriminations persistantes que d'émettre des recommandations pour les éradiquer. Il a également largement collaboré aux initiatives externes en la matière par la transmission de l'expertise développée en son sein.

Dans le cadre de sa mission juridique, il a poursuivi son objectif de création et de diffusion de jurisprudence en matière de discriminations en menant des actions en justice. Il a renforcé ses collaborations avec divers acteurs clés de l'égalité de traitement dont les organisations syndicales. Il a aussi consolidé sa collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, notamment par le développement de projets conjoints tels que celui des tests comportementaux agrégés et celui du baromètre des discriminations. L'Institut a commandité la mise à jour du codex de l'égalité.

Dans le dossier du mainstreaming de genre, une campagne de sensibilisation menée au travers d'une série de séminaires a été réalisée en 2008 à l'intention du management et du personnel de la fonction publique fédérale et certaines actions pilotes ont été lancées avec des partenaires sur base volontaire. Dès la parution des arrêtés royaux la mise en place des structures d'accompagnement du processus et sa généralisation pourront débuter.

Élargissement

De nouveaux domaines d'action ont été investigués en 2008, et ce au travers des différentes missions de l'Institut.

Ainsi, un travail de réflexion de fond sur la problématique des crimes d'honneur et des mariages forcés, certains diront « arrangés », a été entamé en parallèle à certaines actions spécifiques menées parfois en collaboration notamment avec des acteurs de la société civile.

Dans un souci d'information et de mise à disposition d'outils dans différents domaines d'action de l'Institut, une refonte complète du site internet ainsi que la création d'un site relatif à la violence conjugale ont été lancées. Des banques de données relatives aux bonnes pratiques en matière d'égalité, aux femmes expertes pouvant être considérées comme personnes - ressources ou encore aux organismes aptes à donner des formations en matière de genre ont été commanditées et/ou développées.

En matière de recherches également diverses études en cours doivent permettre à l'Institut de travailler, dans les prochaines années, sur des sujets tels que la transsexualité, la représentation des femmes et des hommes dans les médias ou encore la définition du sexisme.

En fin d'année, une révision du guide des petits subsides et les discussions visant au renouvellement et à l'élargissement des subsides structurels ont été réalisées pour être opérationnelles en 2009.

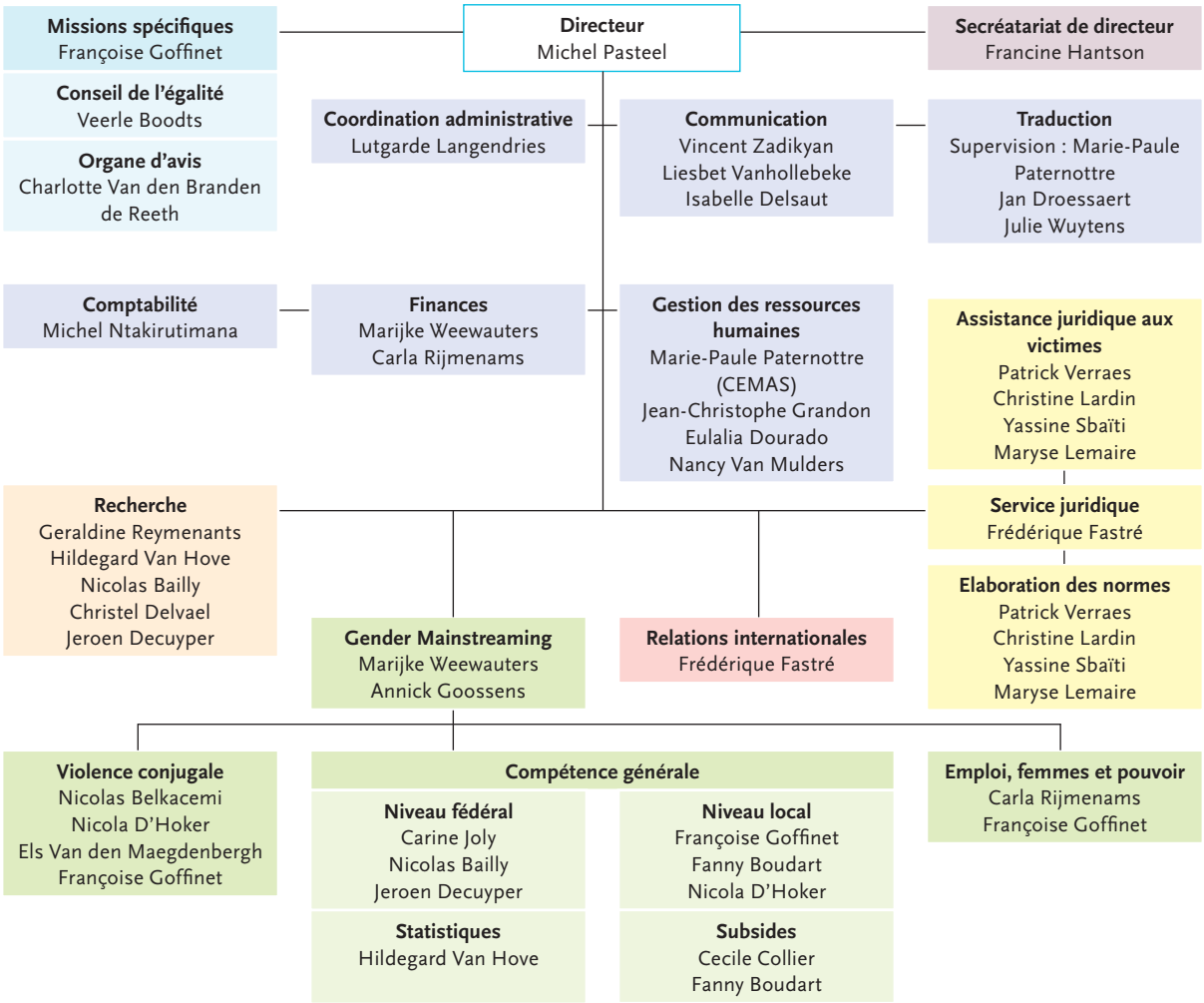
Perspectives

Bien que l'Institut ait été en mesure de progresser dans de nombreux dossiers cette année, il est loin d'avoir atteint son plein développement. Des efforts particuliers seront nécessaires en 2009 pour finaliser les protocoles d'accord avec divers partenaires et mettre en œuvre les synergies qu'ils impliquent, renforcer la connaissance qu'a le public des services qu'il met à sa disposition et assurer le suivi des arrêtés royaux relatifs au mainstreaming de genre.

De plus, l'année 2009 apportera sans conteste son lot de nouveaux défis qu'il nous appartiendra de relever.

ANNEXES

1. Organigramme de l'Institut



2. Composition du Conseil d'Administration

Membres du Conseil d'administration de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Situation au 31 décembre 2008

Membres effectifs

1	Madame	Sylvie	DENIS
2	Madame	Anne-Françoise	THEUNISSEN
3	Monsieur	François	DE SMET
4	Madame	Inès	de BIOLLEY
5	Mevrouw	Isabel	GARCIA-VILAR
6	De heer	Wilfried	DEN TANDT
7	Madame	Sandrine	DEBUNNE
8	Monsieur	Guillaume	DE WALQUE
9	Mevrouw	Els	VAN HOOF
10	Mevrouw	Vera	CLAES, **présidente**
11	Mevrouw	Marianne	VERGEYLE
12	Mevrouw	Chris	VERHAEGEN
13	Madame	Valérie	VERZELE, **vice-présidente**
14	De heer	Luc	WINDMOLDERS

Membres suppléants

Madame	Valentine	BOURLET
Monsieur	Michel	TAVERNE
Madame	Anne	JUNION
Madame	Annaïg	TOUNQUET
Mevrouw	Lieve	CERULUS
De heer	Ahmet	KOC
Monsieur	Luc	MERTENS
Madame	Malvina	GOVAERT
Mevrouw	Katelijn	MALFLIET
Mevrouw	Liesbet	VAN EECKHAUT
De heer	Jan	MERTENS
Mevrouw	Miette	PERNOT
Madame	Dominique	PLASMAN
De heer	Jo	BASTIJNS

Membres effectifs avec voix consultative

15	Madame	Fatima	HANINE
16	Monsieur	Jean	JACQMAIN
17	Monsieur	Pierre-Paul	MAETER

Membres suppléants avec voix consultative

Madame	Nathalie	DENIES
A désigner		
Mevrouw	Mirjam	MALDERIE

3. Présentations des membres de l'Institut

Date	Nom participant-e	Contexte	Lieu réunion
11/01/08	Michel Pasteel	Séminaire d'introduction dans le cadre de notre projet AGORA Séminaires « Belgian Gender and Income ». Discours d'ouverture par Michel Pasteel.	Bruxelles
11/01/08	Frédérique Fastré	Réunion High Level Group. Représentation belge de la Ministre de l'Egalité des chances.	
18/01/08	Françoise Goffinet	Vie féminine Bruxelles - groupe de vigilance « publicité »: présentation IEFH et de la législation égalité F/H.	Bruxelles
06/02/08	Nicolas Belkacemi	Journée Internationale Tolérance Zéro aux mutilations génitales féminines organisée par le GAMS-Belgique (Groupement pour l'abolition des mutilations sexuelles féminines). Présentation de l'IEFH et du Plan d'action National.	Bruxelles
07/02/08 et 08/02/09	Françoise Goffinet	Conférence internationale « work life balance, family and gender policies » Sabadell : présidence de Françoise Goffinet de la session « family and WLB policies ».	Espagne
16/02/08	Françoise Goffinet	PS : politiques communales d'égalité. Speech sur les politiques communales.	Bruxelles
12/02/08 + 18/02/08	Christine Lardin Patrick Verraes	Formation au Conseil Supérieur de la Justice.	Bruxelles
20/02/08 – 21/02/08	Françoise Goffinet	Association d'employeurs et industriels espagnols : intervention sur le congé de paternité.	Madrid
25/02/08 au 07/03/08	Michel Pasteel Frédérique Fastré	La 52e session de la Commission des Nations unies sur la Condition de la Femme (25 février – 7 mars 2008). Exposé de Michel Pasteel, directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Présentation Side Event Conseil de l'Europe.	New York
04/03/08	Françoise Goffinet	Parlement wallon. Présentation de l'IEFH et les politiques d'égalité H/F en Belgique.	Namur
05/03/08	Françoise Goffinet	Intervention au nom de l'IEFH pour annoncer que l'IEFH se constitue partie civile dans l'affaire Sadia Sheikh.	Charleroi
07/03/08	Françoise Goffinet	« Femme – manager : de l'entreprise au sport ou inversement ». Intervention sur l'entreprenariat féminin et la place de la femme dans le sport.	Amay
08/03/08	Françoise Goffinet	Violence entre partenaires : présentation du PAN à la demande de Josiane Gillaer, échevine de l'égalité des chances.	Enghien
10/03/08	Carla Rijmenams	Intervention lors de l'événement felink : « femmes au sommet dans l'administration ». Présentation de l'IEFH et des politiques d'égalité H/F en Belgique.	Bruxelles
10/03/08	Françoise Goffinet	Commission femmes de la fédération bruxelloise du PS. Présentation de l'IEFH et des politiques locales d'égalité H/F.	Bruxelles

11/03/08	Françoise Goffinet	Collectif des femmes de Louvain-la-Neuve : « Femmes plurielles : regards croisés . Emploi et égalité : écart salarial ». Présentation de la problématique de l'écart salarial.	Louvain-la-Neuve
12/03/08	Michel Pasteel	Premier séminaire « Gender mainstreaming » au Palais d'Egmont. Présentation et implications concrètes de la loi belge du 12 janvier 2007.	Bruxelles
13/03/08	Françoise Goffinet	Mise en place de la commission consultative communale égalité F/H de Schaerbeek Présentation de l'IEFH, des politiques d'égalité H/F en Belgique, des politiques communales et présentation des coordinatrices provinciales.	Schaerbeek
14/03/08	Hildegard Van Hove	Présentation « L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique » lors de la présentation à la presse du nouveau rapport.	Bruxelles
20/03/08	Françoise Goffinet	Ligue des Droits de l'Homme Commission droits des femmes : présentation du PAN 04/07 sur les violences entre partenaires.	Bruxelles
07/04/08	Michel Pasteel	Présentation de l'IEFH au staff du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme	Bruxelles
08/04/08	Hildegard Van Hove	Présentation « L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique » pour les coordinateurs provinciaux égalité des chances	
16/04/08	Michel Pasteel	Premier séminaire thématique « Le gender budgeting, un instrument indispensable à la mise en œuvre du gender mainstreaming ». Présentation du gender budgeting.	Bruxelles
18/04/08	Patrick Verraes	Annual General Meeting Equinet. Présentation de l'IEFH au groupe de travail Strategic Enforcement.	Bruxelles
19/04/08	Françoise Goffinet	Vie féminine Namur « Féminin précaire » participation à la table ronde. Présentation de l'IEFH, de la brochure verte sur les statistiques et du gender mainstreaming.	Namur
23/04/08	Michel Pasteel	Présentation du rapport relatif au travail de la délégation belge présente à New York durant la 52ème session de la Commission des Nations Unies sur la Condition de la femmes lors de la session du Comité d'avis du Sénat pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.	Bruxelles
24/04/08	Françoise Goffinet	Centre local de promotion de la santé Mons/Soignies : « ActeurEs de santé ? La promotion de la santé sous le prisme des genres: état des lieux de la mixité professionnelle dans la santé ». Intervention sur tout le dossier Femmes et Santés au travail.	La Louvière
28/04/08	Patrick Verraes	Assemblée des Régions d'Europe. Présentation de l'IEFH. Groupe de travail sur l'égalité des chances entre hommes et femmes.	Bruxelles
06/05/08	Françoise Goffinet	Europe direct du Brabant wallon : « politiques européennes : le temps des femmes » – exposé relatif a place des femmes en politique.	Louvain-la-Neuve
07/05/08	Michel Pasteel	Le second séminaire thématique, intitulé « L'intégration de la dimension de genre dans l'élaboration et la définition d'une politique ». Les méthodes utiles à l'intégration de la dimension de genre dans les différentes phases de l'élaboration d'une politique, et notamment lors de l'établissement d'un diagnostic relatif à une situation et lors de la définition d'une politique, y ont été analysées.	Bruxelles

16/05/08	Françoise Goffinet	Coordination sociale intercommunale : présentation du Plan d'Action National.	Chapelle-lez-Herlaimont
16/05/08	Hildegard Van Hove	Représentation IEFH à un débat lors de la présentation de la recherche « Situation des holebis sur le lieu de travail », organisée par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.	Bruxelles
28/05/08	Michel Pasteel	Troisième séminaire thématique « L'institutionnalisation du gender mainstreaming dans le fonctionnement d'une administration ». Présentation des méthodes, techniques et instruments utiles à l'intégration de la dimension de genre dans le fonctionnement d'une administration.	
30/05/08	Françoise Goffinet	Colloque de la Région wallonne avec les coordinatrices provinciales Egalité. Présentation de l'IEFH et des politiques d'égalité H/F.	Namur
04/06/08	Michel Pasteel	Seminaire « Anti-discrimination policies in the Nordic Countries ». Discours « Keeping the laws and institutional mechanisms on gender equality and anti-discrimination separate.»	Helsinki
05/06/08	Patrick Verraes	VMC (Vlaams Minderhedencentrum) studiedag. Présentation de la dimension de genre dans le regroupement familial.	Bruxelles
09/06/08 – 10/06/08	Marijke Weewauters	Meeting on gender budgeting. Présentation de l'IEFH du Gender bugeting.	Calabria
10/06/08	Françoise Goffinet	CRIC Centre Régional d'Intégration de Charleroi: présentation de l'IEFH et de la législation égalité femme/homme dans le cadre de l'élaboration d'un répertoire sur Charleroi.	Charleroi
18/06/08	Hildegard Van Hove	Présentation lors de la série de séminaires « gender mainstreaming ».	
18/06/08	Michel Pasteel	Dernier séminaire « Gender mainstreaming ». Discours de clôture.	
26/06/08	Françoise Goffinet	Avec la Communauté française : présentation du programme européen Daphne III (violence à l'égard des enfants, des jeunes et des femmes) : appel à projets et thèmes 2008.	Bruxelles
09/07/08	Michel Pasteel	Audition de l'Institut par les Comités d'avis réunis Chambre et Sénat concernant la mise en œuvre de la Directive 2002/73/CE relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.	Bruxelles
18/07/08	Hildegard Van Hove	« Statistiques et indicateurs, instruments du gender mainstreaming et de l'évaluation politique » Exposé relatif aux statistiques élaborées par l'Institut et différents partenaires.	Bruxelles
28/08/08	Michel Pasteel	Séminaire International Workshop Engender RECWOWE (UCL) Introduction par Michel Pasteel.	Louvain-la-Neuve
08/09/08	Michel Pasteel	Signature de la Charte de la Diversité du SPF Justice.	
11/09/08-12/09/08	Frédérique Fastré	Réunion High Level Group. Représentation belge de la Ministre de l'Egaité des chances.	Paris
12/09/08	Françoise Goffinet	CIMB : Centre d'intégration de Mons-Borinage. Présentation de l'IEFH et historique des coordinatrices provinciales.	Jemappes

16/09/08	Michel Pasteel	Séminaire « Femmes de Culture Musulmane: être « bien » dans ses racines, tout en se libérant des traditions qui étouffent ». Présentation de l'IEFH et introduction du séminaire.	Bruxelles
23/09/08	Françoise Goffinet	FGTB « Les nouveaux/nouvelles délégué(e)s sont arrivé(e)s » Tenue d'un stand avec brochures de l'IEFH.	Bruxelles
26/09/08	Françoise Goffinet	Colloque « genre et travail social » : approche de genre dans les formations en travail social : résultat des recherches menées dans le cadre du PAN.	Bruxelles
29/09/08 + 30/09/08	Michel Pasteel	Sommet de l'Egalité (Présidence de l'Union européenne). Présentation de l'IEFH.	Paris
30/09/08	Françoise Goffinet	Organisation et présentation du concours Ethias dans le cadre du Projet de sensibilisation « Diversité et Ressources humaines de demain ». Présentation de l'IEFH.	Bruxelles
10/10/08	Christine Lardin	Présentation de l'Institut et des applications de la loi du 10 mai 2007 à l'ULB (cours d'égalité entre travailleurs masculins et féminins du MAC en droit social).	Bruxelles
14/10/08	Françoise Goffinet	Ligue des familles : congé de paternité. Présentation du congé de paternité.	Bruxelles
17/10/08	Françoise Goffinet	Colloque Relais hommes. Présentation du congé de paternité. Présentation « Congé de paternité . Une cécité sexo-spécifique ».	Bruxelles
20/10/08 – 21/10/08	Frédérique Fastré	Présentation du rapport CEDAW. Conduite de la délégation belge.	Genève
21/10/08 - 22/10/08	Christine Lardin	Matinée d'étude organisée par le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes dans le cadre de la future révision de la Directive européenne 86/613/CEE relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante.	Bruxelles
22/10/08	Yassine Sbaiti	Conférence visant à promouvoir l'égalité de genre en Turquie. Présentation de l'IEFH.	Ankara
23/10/08	Marijke Weewauters	Séminaire relatif à la mise en œuvre de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, Présentation IEFH + gender mainstreaming.	Paris
30/10/08	Carla Rijmenams	Journée d'étude « Classification de fonctions sexuellement neutres » - oratrice.	Anvers
04/11/08	Françoise Goffinet	Groupe de coordination égalité au sein de la Communauté française. Présentation de l'IEFH et des politiques d'égalité H/F en Belgique.	Bruxelles
05/11/08	Françoise Goffinet	Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes du Sénat : audition sur la problématique de l'économie domestique.	Bruxelles
12/11/08	Françoise Goffinet	Colloque « violences entre partenaires : penser global, agir local ». Présentation du Plan d'Action National 2007	Bruxelles-ville

13/11/08 – 14/11/08	Michel Pasteel Frédérique Fastré Hildegard Van Hove Françoise Goffinet	Conférence « Egalité professionnelle » avec intervention et participations sur l'IEFH.	Lille
24/11/08	Françoise Goffinet	RBC colloque enfants témoins : coordination du PAN. Présentation de l'IEFH, et du PAN.	Bruxelles
26/11/08 - 28/11/08	Frédérique Fastré	40ème réunion CDEG Comité Directeur pour l'Egalité entre les Femme et les Hommes. Représentation de la Ministre fédérale de l'Egalité des chances.	Strasbourg
09/12/08	Carla Rijmenams	Réunion Gender Equality Bodies de la C.E. sur « l'écart salarial » – oratrice. Présentation des classifications de fonctions.	Bruxelles
09/12/08	Hildegard Van Hove	Réunion Gender Equality Bodies de la C.E. sur « l'écart salarial » – oratrice présentation de l'écart salarial.	Bruxelles
09/12/08 - 10/12/08	Frédérique Fastré	Séminaire « Gender mainstreaming ». Représentation de l'IEFH. Présentation de la loi gender mainstreaming et de l'IEFH.	Rome
15/12/08	Vera Claes	Colloque « Individualisation des droits en sécurité sociale ». Discours de clôture.	Bruxelles

4. Présence de l'Institut dans les médias

Date	Thème	Média
06/03/08	Interview avec Françoise Goffinet sur le meurtre de Sadia.	RTBF Radio la Première
06/03/08	Interview avec Françoise Goffinet sur le meurtre de Sadia.	Radio Contact, 12h30
14/03/08	Ecart salarial	RTL-TVI, JT 13h
14/03/08	Ecart salarial	RTL-TVI, JT 19h
14/03/08	Ecart salarial	RTBF, JT 13h
14/03/08	Ecart salarial	RTBF, JT 19h30
14/03/08	Ecart salarial	Vivacité, JP 13h
14/03/08	Ecart salarial	La Première JP 13h, 19 h,
14/03/08	« Salaire : encore trop de différences entre les femmes et les hommes ».	RTBF info
14/03/08	« Les femmes gagnent toujours moins que les hommes ».	RTL Info
17/03/08	Interview de Françoise Goffinet sur l'écart salarial.	Vivacité, C'est vous qui le dites, 9h-11h
16/05/08	Interview avec Hildegard Van Hove sur les holebis sur le marché du travail.	RTL-Radio
24/06/08	Interview avec Michel Pasteel sur la discrimination liée à la grossesse.	op Radio Contact
25/06/08	Interview avec Patrick Verraes Peters en Pichal sur la discrimination liée à la grossesse.	Radio I
23/07/08	Sujet sur le traitement des plaintes IEFH dans le cadre du rapport annuel.	RTBF la première, Matin Première,6-9h
23/07/08	Interview avec Françoise Goffinet sur les plaintes – rapport annuel IEFH.	RTBF Radio 17 heures
24/07/08	Interview avec Françoise Goffinet sur les plaintes – rapport annuel IEFH.	Pure Fm
02/08/08	Sujet sur recherche transsexualité, interview avec Geraldine Reymenants.	VTM-nieuws 13 heures+ 19 heures
20/08/08	« L'écart salarial », avec Frédérique Fastré et Gunars Briedis – Secrétaire régional wallon CGSLB.	RTL+ 12h40
17/09/08	Interview avec Michel Pasteel sur l'attribution du label diversité.	JT RTBF Soir
10/10/08	Sujet sur banque de données VEGA (avec Dorothée Hallaux).	Notélé 18 heures
22/10/08	Interview sur l'affaire Sadia.	RTL Radio
10/11/08	Interview Françoise Goffinet. Discriminations à l'égard des femmes à l'occasion de la journée des femmes.	RTL+
25/11/08	Sujet sur conférence de presse rubans blancs avec interview Kid Coco, Belle Perez, Benjamin Van Tourhout et Nicola D'hoker.	VTM,13h+18h

25/11/08	Sujet sur conférence de presse rubans blancs avec interview kid Coco+An Nelissen qui ont distribué des rubans blancs sur le Meir.	VTM 19h
25/11/08	Sujet sur la conférence de presse rubans blancs avec interview Nicola D'hoker.	Radio I 13h
25/11/08	Interview avec Françoise Goffinet et Nicola D'hoker.	Belga
17/12/08	Interview à Tournai de Françoise Goffinet sur les discriminations F/H dans les entreprises.	notélé

5. Aperçu des différents projets par province pour la politique locale d'égalité des femmes et des hommes

Volet égalité :

Province de Luxembourg

La Division des Affaires Sociales a trouvé important de sensibiliser les jeunes aux stéréotypes féminins et masculins présents dans les médias. Pour ce faire, un projet en 3 parties a été conçu et s'est adressé à différents publics.

Au cours de la première et de la deuxième phase, la Division des Affaires Sociales a souhaité intégrer 8 écoles de l'enseignement secondaire de la Province de Luxembourg. Ces écoles représentaient tous les réseaux d'enseignement présents sur le territoire ainsi que toutes les filières (générale, technique et professionnel).

Le projet se déroulant sur 2 ans, le public-cible était les élèves de cinquième année.

Une séance de sensibilisation aux stéréotypes féminins et masculins a été donnée afin d'apprendre aux élèves à identifier ces stéréotypes. Par la suite, les étudiant(e)s devaient analyser, pendant un mois, un support médiatique abordant plus précisément la vie en province de Luxembourg avec des « lunettes genres », avec pour objectif de relever les stéréotypes présents et de les analyser, ceci afin d'élaborer une campagne médiatique.

Des partenariats ont été conclus avec « L'Avenir du Luxembourg », « La Meuse », « Le Soir », « La Libre Belgique », « Vivacité », « Must Fm », « Radio Contact » et « Tv Lux ».

Province de Namur

La Cellule Égalité des Chances a axé son projet sur la sensibilisation à la précarité des femmes et à l'image que les médias véhiculent de ces dernières. Il se divisait en 3 partie: une campagne d'affichage, l'organisation d'un colloque et la création d'un DVD de témoignages et de sensibilisation. Les thèmes exposés dans le DVD ont été exploités et discutés lors de l'émission « 109 » et lors d'animations dans des écoles. Ce projet avait pour public-cible:

- les femmes en situation de précarité, dans le but de les sortir de l'isolement et de leur permettre de témoigner;
- les décideurs et les médias, afin d'attirer leur attention sur le sujet;
- les jeunes, pour les sensibiliser à ce sujet.

Différents partenariats ont été mis en place pour réaliser ce projet: « Vie féminine Namur », « Liaison: femmes belges et immigrées », la plate-forme des quartiers Sambreville, Régies sur Dinant et les *Restos du Cœur*.

Province du Brabant Wallon

Le Service des Affaires Sociales – section Égalité des Chances – a décidé de mettre sur pied l'exposition « Women » afin de susciter un débat sur le thème « Femmes et médias ». L'exposition a présenté 68 affiches qui amenaient à répondre à la question suivante: quelle image de la femme donne-t-on au travers de ce support médiatique qui ne véhicule pas de message long et complexe? La visite de l'exposition était accompagnée d'une animation assurée par

l'association « Le monde selon les femmes » et de la projection d'un film sur la transmission de l'information.

Cette exposition s'adressait aux jeunes de 14 à 18 ans. « Le monde selon les femmes » et l' « Association interdisciplinaire développement et population » étaient les partenaires de ce projet.

Province d'Anvers

La province a organisé des rencontres autour du thème des femmes et de la prise de décision (Sofia Politica). Le thème annuel 2008 était la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes d'avis communaux et provinciaux.

La Journée internationale de la Femme a eu lieu le 11 mars 2008 à Malines.

La Maison provinciale a quant à elle été le théâtre de conférences concernant différents thèmes relatifs à l'égalité.

Province de Flandre occidentale

La province a développé un nouveau site web sur l'égalité des chances (bientôt en ligne) et organisé la Journée internationale de la Femme à Oostende, Bruges, Roeselare et Courtrai.

Province du Limbourg

En 2008, les activités générales de la province du Limbourg étaient les suivantes: le *Limburgse VrouwenRaad* (le thème de l'année était « *de vrouw in de wereld – wereldvrouwen* »), l'organisation d'un évènement public lors de la Journée internationale de la Femme le 8 mars et les *Provinciaal Gelijke Kansenadviezen voor het Doelstelling 2 programma*.

En ce qui concerne la prise de décision et les administrations locales, une collaboration a eu lieu entre le groupe de travail prise de décision et les administrations locales du *Limburgse Vrouwenraad*.

Pour ce qui est du thème de l'emploi, une collaboration a eu lieu au sein du groupe de travail du *Limburgse VrouwenRaad*. Et le projet *E=(MV)*^{2} a pour objectif d'accroître la conscience de genre des employeurs et des responsables du personnel des entreprises limbourgeoises et des entreprises flamandes disposant d'une filiale dans le Limbourg.

Province de Flandre orientale

La province de Flandre orientale s'est concentrée sur trois volets:

Premièrement, il s'agissait de surveiller et de stimuler la politique d'Egalité des Chances sur le plan local et provincial par divers moyens : la rédaction d'un texte de vision reprenant les directives en vue d'une politique de genre provinciale, le suivi de l'*Interne Beleidscommissie Gelijke Kansen*, la collaboration avec le groupe de travail Diversité, la Recherche représentation équilibrée homme-femme dans les organes d'avis et les structures politiques, la Journée d'étude « Gelijke Kansenbeleid: Toolkit », la collaboration au Conseil de l'émancipation de Saint-Nicolas, le suivi du réseau des coordinateurs égalité des chances au niveau flamand et fédéral et, enfin, la fonction de point de contact.

Deuxièmement, il s'agissait également de développer des initiatives relatives à des thèmes liés au genre, avec le projet de soutien éducatif Zele et le soutien financier Casa Nova.

Troisièmement, la province a organisé des activités de formation/sensibilisation :

- Exposition *1000 Vredesvrouwen* : 7-30 mars 2008;
- Suivi projet « *Achter de spiegelbeelden* » ;
- Diffusion de matériel d'information et de sensibilisation;
- Poursuite de la collaboration avec le réseau féminin « *Oog in oog* » ;
- Formation d'un réseau consacré aux mutilations génitales féminines.

Province du Brabant flamand

Cette province s'est concentrée sur huit volets :

1. Travail et emploi ;
2. Prise de décision : organes d'avis provinciaux et communaux ;
3. Actions de sensibilisation : *Vlaams-Brabantse vrouwendag* le 2 mars 2008, *Vlaams-Brabantse vrouwensportdag* le 2 décembre 2008, journée de rencontre le 6 mai 2008 (Thème : Les femmes et leur corps), collaboration à la journée d'étude « Vrouwvriendelijke drughulpverlening : een alledaagse ongelijkheid », projet « Gender in de blender » (ensemble éducatif destiné à l'enseignement secondaire, site web et journée d'étude) ;
4. Concertation : *Provinciaal vrouwenoverleg* ;
5. Soutien administrations locales : Bulletin d'information égalité des chances ;
6. Information : diffusion d'informations et collaboration avec la presse locale ;
7. Politique inclusive d'égalité des chances : cours d'égalité des chances pour le personnel, formation des nouveaux membres du personnel, heure égalité des chances et *blindelings*.

Volet violence

Province de Luxembourg

Le Service Égalité des Chances et la Division des Affaires Sociales ont imaginé des séminaires ayant pour thème la violence entre partenaires. Ces séminaires étaient destinés aux directions et services des ressources humaines d'entreprises de tous les secteurs. Des spécialistes de la question animaient les séminaires et abordaient le thème de façon théorique pour ensuite envisager, avec les responsables, l'aide qui pouvait être apportée à des employé(e)s dans cette situation. Pour couvrir toute la zone géographique, ils se sont déplacés dans le sud, le centre et le nord de la province.

Province de Liège

La coordination a orienté son projet sur l'organisation d'un colloque international traitant de la problématique des enfants exposés à la violence entre partenaires. En préambule de ce colloque, il fallait prendre connaissance des expériences d'autres pays (France, Suisse, Italie...) qui abordent cette thématique et la prise en charge de ces enfants et de leurs familles. L'objectif de ce projet est de sensibiliser mais aussi de faire de la prévention auprès des professionnels de l'enfance. Des invitations ont été envoyées aux membres du réseau, notamment, au parquet, au parquet familles, aux juges d'instruction et du fond, SAJ, SPJ, police, service d'assistance aux victimes des zones de police, services d'accueil et membres de la Commission.

Province de Namur

La Cellule Égalité des Chances a organisé des journées de sensibilisation des jeunes sur le thème de la violence entre jeunes partenaires. Elles étaient programmées à Andenne, Sambreville, Couvin, Dinant et La Bruyère. Dans un premier temps, il s'agissait de toucher les jeunes âgés de 15 à 18 ans pour prévenir des comportements à risque ou violents. Dans un second temps, une soirée de sensibilisation a été organisée à destination des futurs professionnels du secteur social et para-médical de la Haute Ecole Namuroise et de la Haute Ecole Provinciale Namuroise. Il y avait également des représentations d'une pièce de théâtre (« Appels en absence ») suivie d'un débat. Durant ces manifestations, une victime de violences entre partenaires a témoigné et un diaporama spécialement conçu pour les adolescents a été diffusé.

Province de Hainaut

La Cellule provinciale « Lutte contre les violences » a proposé à des jeunes, d'origines et de milieux différents, de collaborer à la réalisation d'un weekend festif ayant pour thème la violence dans les relations amoureuses. Lors de ce weekend, ils ont pu participer à l'élaboration d'une grande peinture murale. Le but d'une telle démarche était d'amener les participants et les spectateurs à une réflexion

sur leurs valeurs personnelles au niveau du couple et de la violence. Le public ciblé était âgé de 16 à 25 ans et originaire de la région de Mons; ils étaient issus de différents milieux: AMO, SAJ, SPJ, mouvements et clubs de jeunes, clubs sportifs ou artistiques notamment. Pour réaliser ce projet, divers groupes ont collaboré: groupes musicaux, théâtre de rue, exhibitions et performances, étudiants en communication et en photographie.

Province d'Anvers

La province a concentré ses activités sur cinq points:

1. **Réseautage et concertation**. La concertation a été poursuivie au sein des trois arrondissements, en mettant e.a. l'accent sur les points noirs de la collaboration entre police/parquet et assistance, sur l'accueil en cas de crise et sur l'offre proposée aux groupes-cibles allochtones.
2. **Formation et promotion de l'expertise**. Des initiatives relatives à la formation destinées à certains groupes-cibles et des journées d'étude s'adressant au grand public ont été mises sur pied. On note e.a. dans ce cadre des formations destinées aux CKG's (*Centra Kind en Gezin*) et aux collaborateurs *Kind en Gezin*, aux médecins généralistes, à la police, à l'assistance,... sur des thèmes comme la mise en place de la méthodologie Time-Out, le travail avec des enfants témoins/victimes de violences familiales, le secret professionnel, la gestion des cas, la maltraitance des parents et celle des personnes âgées,...
3. **Projets innovateurs**. En 2008, le projet «kinderen als getuige/medeslachtoffer van geweld tussen de ouders» a été réalisé, avec comme résultat un rapport méthodologique comprenant des recommandations.
4. **Sensibilisation**: En 2008, ils ont collaboré à la campagne nationale des Rubans blancs, avec un volet provincial; plusieurs publications ont été faites, e.a. dans le magazine «*Orde van de Dag*», et des interviews ont été données.
5. **Avis**: La coordination provinciale a participé au développement de l'approche de la VIF[20] au niveau local (e.a. Malines, Mortsel, Wijnegem, Rumst, Anvers,...), au comité de pilotage de l'étude relative à l'assistance continue en matière de VIF réalisée par la KHK21, au site web sur la violence conjugale, aux lignes d'action destinées aux médecins et élaborées par Domus Medica, ... et elle a traité, par téléphone et par mail, de nombreuses demandes d'informations, d'avis et de réorientation.

Province de Flandre occidentale

La province s'est concentrée sur 5 actions:

1. **Les Protocoles** de collaboration entre la police, la justice et l'assistance (en matière d'aide et d'accompagnement des victimes et des auteurs de VIF): suivi dans l'arrondissement de Veurne (groupe de travail); signature dans l'arrondissement d'Ypres; concertation dans l'arrondissement de Bruges en vue d'un nouveau protocole; partenaire pour le protocole dans l' arrondissement de Courtrai.
2. La **Journée d'étude** «Een bredere kijk op andere culturen. Tips voor hulpverlening, politie en justitie» le 20 novembre 08.
3. Le **Dépliant** «geweld bij je thuis» destiné aux enfants témoins de violences intrafamiliales dans la région de Bruges
4. **Mise à jour de la carte de crise destinée aux victimes de violences** > format plus pratique, impression au printemps 2009
5. Le **projet local violence** «Be hip, don't hit» – prévention de la violence entre partenaires auprès des adolescents (subventionné par l'Institut)

Province du Limbourg

La **Cellule de réflexion provinciale Violence** a participé à la

20 Violence intrafamiliale.

21 Katholieke Hogeschool Kempen.

concertation provinciale sur la violence intrafamilale entre la justice, la police et l'assistance et à l'évaluation du scénario violence intrafamilale pour la police. Un groupe de travail « Omgangsrecht en Werkgroep Preventie en Sensibilisatie » a été créé au sein de la Cellule de réflexion provinciale Violence.

Le 27 novembre 2008, **des conférences** sur la violence intrafamilale ont été organisées sous forme d'ateliers.

La **Campagne Rubans blancs 2008** a consisté à diffuser le matériel, à mener des actions et à rendre la campagne visible dans la presse.

La province du Limbourg a un rôle de coordination et une fonction d'orientation via la diffusion active de cartes de crise et de brochures d'information.

Province de Flandre orientale

La province s'est concentrée sur cinq volets.

1. La **promotion de l'expertise**. En matière de promotion de l'expertise des professionnels, ils ont participé à trois formations différentes données à l'académie de police de Flandre orientale. Une intervision bimestrielle est prévue pour les assistants.
2. Les **Projets**. Les projets relatifs à l'approche intégrale de la violence entre partenaires par la police, la justice et l'assistance ont continué à s'étendre en 2008. Sept nouvelles zones de police, principalement dans l'arrondissement judiciaire de Dendermonde, s'y sont joints. Afin d'harmoniser au maximum entre eux les fonctionnements de toute la province, ils ont également créé une concertation structurelle avec l'ensemble des caw's[22] de Flandre orientale, à côté des comités de pilotage d'arrondissement.
3. Le **Comité de pilotage**. La province de Flandre orientale a pris part au comité de pilotage flamand concernant l'élaboration et l'évaluation d'une convention « Maltraitance des personnes âgées », afin de pouvoir y intégrer l'approche des points d'appui « Maltraitance des personnes âgées » de Flandre orientale.
4. **Sensibilisation** En ce qui concerne la sensibilisation, la province a en 2008 fortement mis l'accent sur les jeunes. Un projet « met liefs » a par exemple été subventionné, il vise la formation des jeunes difficilement accessibles et a été présenté à tous les écoles secondaires de Flandre orientale.

Dans le cadre du 25/11, des gadgets sur la violence entre partenaires ont également été fabriqués et distribués via les jac's[23], les maisons de jeunesse,... La province a participé à la campagne fédérale du 25/11, avec Benjamin Van Tourhout.

Province du Brabant flamand

La Province a concentré ses activités sur:

1. Les accords de coopération : la participation à l'équipe bien-être et au conseil d'arrondissement d'aide aux victimes, le groupe de travail prévention de la violence, la participation au projet violence entre partenaires Louvain, le protocole violence conjugale de l'arrondissement de Halle-Vilvoorde ;
2. La sensibilisation et la prévention : la campagne Boomerang du 12 au 25 février 2008, la campagne publique provinciale « Stop Partnergeweld. Als 'liefde' pijn doet...» le 25 novembre 2008, la collaboration à la campagne fédérale des Rubans blancs, l'organisation de la campagne relative aux violences faites aux femmes enceintes.
3. La promotion de l'expertise : la formation de la violence intrafamiliale, une journée d'étude violence au cours de la grossese le 21 avril 2008.
4. L'information : en recueillant des infos, en les transmettant, en fournissant des avis, en orientant les victimes.

22 *Centra voor Algemeen Welzijnswerk.*

23 *JongerenAdviesCentra.*

NOTES

design & production : www.inextremis.be

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Rue Ernest Blérot 1 B-1070 Bruxelles
Tél. 02 233 42 65 Fax. 02 233 40 32
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

Des termes comme «élu», «participant» ou «auteur» employés dans ce rapport désignent des personnes des deux sexes.

Ed. resp. : Michel Pasteel, Rue Ernest Blérot 1, 1070 Bruxelles.