

Rapport d'activités 2009



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

Table des matières

INTRODUCTION	6
PARTIE 1 : L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES	14
1. Structure de l'Institut	16
Direction	16
Conseil d'Administration	17
Ministre de tutelle	17
2. Le budget	18
Introduction	18
Analyse budgétaire	18
Évolution budgétaire	19
Contrôle interne	20
Contrôle externe	20
Réviseur d'entreprises	21
Comptes annuels	21
3. Le personnel	22
Nature et nombre de contrats	22
Formation	24
Sécurité, santé et dialogue social	25
Le team building	25
Cercles de développement pour le personnel	25
EMAS - Développement durable	26
Le personnel et les locaux	26
Étudiant-e-s et stagiaires	26
4. La communication	28
Contexte	28
Couverture médiatique	28
Site Internet	29
Journée internationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes (Campagne « Rubans blancs »)	30
Collaboration avec Flair	31
Campagne d'affichage	32
Campagne « STOP DISCRIMINATION »	32
« Discriminations basées sur le sexe. Vous n'êtes pas seul(e) ! »	33
Calendriers « genre »	33
« Brisons le silence avant qu'il ne nous brise »	33
Mini-livre gender mainstreaming	33

5. Interlocuteurs	34
Citoyens	34
Interlocuteurs institutionnels	34
Collaboration avec des acteurs clés de l'égalité de traitement au niveau fédéral	36
Organismes de la publicité et des médias	37
Associations	38
L'Institut européen de l'égalité des hommes et des femmes	39

PARTIE 2 : RÉALISATIONS DE L'INSTITUT **40**

1. Mission juridique	42
Contexte	42
Plaintes	42
Brochure sur le droit privé international « Famille sans frontières »	46
Banque de données « Législation égalité des chances entre femmes et hommes »	47
Sensibilisations	47
Sur le plan international	49
2. Gender mainstreaming	50
Contexte	50
Activités de l'Institut liées à la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007	50
Soutien	52
Suivi égalité des chances dans les marchés publics	53
Comparaison gendermainstreamings Belgique/Pays-Bas	53
« Femmes et hommes. Statistiques et indicateurs de genre »	54
3. La lutte contre la violence entre partenaires	55
Contexte	55
Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires (PAN)	56
Perspective européenne et internationale	57
Points divers	57
Recherches	58
Campagne « Ruban blanc » 25/11	58
Site web national sur la violence entre partenaires	59
Dépliant « Brisons le silence »	59
4. Emploi	60
Ecart salarial	60
Check-list « Classification de fonctions »	62
Suivi de la charte gender mainstreaming	62
Articulation entre vie privée et vie professionnelle	62
Felink	63
Participation à des projets externes visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes	64

Tests comportementaux agrégés	66
Comités d'accompagnement MAPO et WAGEGAP de la Politique scientifique fédérale	67
Campagne de sensibilisation sur la problématique de la discrimination des jeunes allochtones sur le marché du travail	67
5. Prise de décision	68
Promotion de la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis	68
60 ans du droit de vote des femmes!	69
Participation politique des femmes à l'issue des élections du 7 juin 2009	69
6. La recherche	70
Contexte	70
Recherches terminées en 2009	71
Recherches en cours 2009-2010	76
Publications	77
Journées d'étude	79
Partenariat avec des acteurs externes	81
7. Le soutien aux acteurs de terrain	82
Les subsides structurels	82
Les subsides ponctuels ou « petits subsides »	83
La politique locale d'égalité des femmes et des hommes	84
8. La préparation et l'application des décisions du Gouvernement et le suivi des politiques européennes et internationales	87
Préparation et application des décisions du Gouvernement	87
Suivi des politiques européennes et internationales	89
Secrétariat du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes	93
Avis et recommandations	93
9. Conclusion	100
PARTIE 3 : ANNEXES	104
1. Organigramme de l'Institut	106
2. Composition du Conseil d'administration	108
3. Interventions des membres de l'Institut	109
4. L'Institut dans les médias en 2009	116
Presse écrite (papier, web)	116
TV-Radio	121
5. Aperçu des différents projets par province pour la politique locale d'égalité des femmes et des hommes	123
Volet égalité	123
Volet violence	126

Introduction

2009 ANNÉE DE CRISE ...

La crise économique mondiale a persisté et ses effets négatifs se sont fait sentir toute l'année. Il s'agit d'un élément majeur déterminant quant aux politiques à mener en matière de lutte contre les discriminations. En effet, en période de crise, le risque de voir resurgir de vieux réflexes misogynes s'intensifie et une vigilance accrue est de rigueur tant dans l'assistance à apporter aux victimes de discrimination, en particulier les femmes qui ont des conditions de travail précaires, que dans l'analyse de l'impact différencié selon le genre que peuvent avoir les politiques mises en place par les autorités.

FAIRE FACE À LA DEMANDE ...

L'Institut, faut-il le rappeler, est une institution récente qui se voit confier de nouvelles missions alors qu'il fonctionne sur la base d'une enveloppe budgétaire quasi inchangée depuis sa création et que les défis actuels et à venir en matière d'égalité hommes/femmes sont de plus en plus nombreux.

Néanmoins, l'Institut met un point d'honneur à assumer ses missions grâce notamment à la motivation de son équipe soucieuse de répondre à la fois aux demandes des citoyens mais aussi de ses partenaires institutionnels.

Cela étant, la Direction de l'Institut continuera à sensibiliser le pouvoir politique à la nécessité impérieuse de donner à l'Institut, en tant qu'acteur institutionnel luttant contre les discriminations, les moyens d'atteindre ses objectifs.

LE POLITIQUE ...

La Ministre en charge de l'Égalité des chances est particulièrement consciente de l'ampleur des défis à relever et du soutien que l'Institut peut lui apporter dans la réalisation de ses objectifs en termes d'égalité. Ses notes de politique générale témoignent d'ailleurs de son ambition à cet égard. En 2008 déjà, elle pointait le problème de l'emploi dont celui de l'écart salarial mais aussi la discrimination persistante à l'encontre des travailleuses enceintes.

En 2009, sa note de politique générale traduit son intention de :

- combattre l'écart salarial, notamment via une proposition de modification de la rubrique « frais de personnel » du bilan social des sociétés afin de ventiler la fonction du genre

- sensibiliser les commissions paritaires à la question de l'égalité salariale en vue de l'inscrire de manière systématique à l'agenda des négociations sectorielles,
- promouvoir le système de classification de fonctions analytiques et d'étendre ce système à de nombreux secteurs,
- booster la check-list « non-sexisme » en la diffusant au maximum par le biais des commissions paritaires et en lançant une large campagne de sensibilisation, en demandant aux partenaires sociaux de fixer un plan pluriannuel de suppression de l'écart salarial entre hommes et femmes en trois accords interprofessionnels (échéance 2016), en luttant contre les pièges à l'emploi pour les femmes, en informant et sensibilisant les travailleuses à temps partiel qui reste en tout premier lieu une affaire féminine, en améliorant l'accès à l'emploi des femmes peu scolarisées, en soutenant les femmes indépendantes, en améliorant l'accès des femmes à la formation continue, en poursuivant la réflexion sur l'individualisation des droits, en luttant contre la discrimination liée à la grossesse et à la parentalité sur le lieu de travail, en assurant le gender mainstreaming dans l'emploi,
- assurer l'effectivité du gender mainstreaming en créant le groupe interdépartemental de coordination, un système de rapportage et le test gender prévu par la loi gender mainstreaming,
- lutter contre les violences entre partenaires et les violences faites aux femmes et souhaite développer une politique visant à soutenir particulièrement les chefs de familles monoparentales,
- prendre en compte la dimension du genre dans la procédure d'asile, mener une réflexion quant à la nécessité de légiférer sur le sexisme et promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes d'avis et dans les conseils d'administration.

Les préoccupations de l'Institut rencontrent celles de la Ministre et, par son expertise et sa force de travail, il contribue tant comme administration, qu'en tant qu'institut autonome à la réalisation de ces objectifs contenus dans la note politique de la Ministre.

LES ASSISES DE L'INTERCULTURALITÉ...

La Ministre en charge de l'Égalité des chances est également porteuse des Assises de l'interculturalité qui, selon l'accord du Gouvernement, ont pour finalité de formuler des recommandations en vue de renforcer la réussite d'une société basée sur la diversité, le respect des spécificités culturelles, la non-discrimination, l'insertion et le partage de valeurs communes.

Dans ce cadre, l'Institut a non seulement été associé à la mise en œuvre de ces Assises, mais également été sollicité pour l'organisation d'initiatives spécifiques liées au genre comme, par exemple une matinée de réflexion sur les discriminations multiples. Cette initiative va de pair

avec le développement d'une collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme pour une meilleure appréhension d'une problématique complexe que constituent les discriminations multiples.

LES PLAINTES...

Être présent et accompagner les victimes de discrimination sur base du genre jusque et y compris devant les Cours et tribunaux constitue une des principales raisons d'être de l'Institut.

A cet égard, la tendance à l'augmentation se confirme puisque le nombre de plaintes a augmenté de 20% par rapport à 2008.

Même si l'Institut privilégie la conciliation, dans le souci d'obtenir une reconnaissance des victimes et de mettre fin à une situation discriminatoire, il s'engage aussi devant les tribunaux.

Plusieurs affaires ont été portées en justice, essentiellement en matière de discrimination à l'embauche ou de licenciement en rapport avec la grossesse. Parmi les dossiers traités en 2009, on peut indiquer que quatre dossiers relatifs à la maternité et à sa protection ont été portés en justice, un autre traitant d'une publicité sexiste a été confié à un avocat et l'Institut s'est également porté partie civile dans un dossier relatif à un crime d'honneur (l'affaire Sardia).

LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES...

Depuis sa création, l'Institut assure la coordination et le suivi du plan national de lutte contre les violences entre partenaires. En 2009, l'Institut, après avoir participé à l'évaluation du dernier plan national d'action, a largement collaboré à l'élaboration d'un nouveau plan dont les axes de travail relatifs à la lutte contre la violence entre partenaires sont confortés mais dans lequel une attention particulière sera aussi attachée à d'autres formes plus spécifiques de violences intrafamiliales telles que les mutilations génitales, les mariages forcés ou encore les crimes d'honneur.

LA MISE EN ŒUVRE DU GENDER MAINSTREAMING ... LE GENDER BUDGETING !

En 2009, le travail lié à la mise en œuvre de la loi sur le gender mainstreaming de 2007 s'est intensifié. L'Institut a formulé plusieurs propositions de rédaction de textes relatifs au système de rapportage, au groupe interdépartemental de coordination et au test de genre.

Par ailleurs, l'accent a été mis sur le gender budgeting, à savoir l'intégration de la dimension de genre dans l'élaboration des budgets de l'État. Ainsi, la circulaire relative à l'élaboration du budget 2010 inclut désormais une partie relative au gender budgeting

L'Institut a par ailleurs entrepris de soutenir concrètement les administrations fédérales par rapport aux obligations liées au genre budgeting et à la note de genre en menant des actions de sensibilisation spécifiques. Il a préparé un manuel relatif au gender budgeting contenant des exemples concrets. Sa sortie est prévue pour la deuxième partie de 2010.

60 ANS DU DROIT DE VOTE DES FEMMES...

L'Institut suit avec attention l'évolution de la participation des femmes à la prise de décision, que ce soit dans le domaine politique, économique ou social.

Si, après chaque élection, il commande une analyse des résultats selon une perspective de genre, il a également pris l'initiative de mener un étude sur le pourcentage de femmes au sommet dans le monde du travail, tous secteurs professionnels confondus. Le résultat fut édifiant. Cette étude a permis à la Ministre en charge de l'égalité des chances de définir et d'annoncer en 2009 la politique qu'elle compte mener en matière de quotas, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Mais 2009 fut également l'année des soixante ans du droit de vote effectif des femmes. C'est dans ce cadre que l'Institut a choisi, après consultation du monde associatif, d'honorer une femme politique de grande envergure à savoir, Miet Smet, à qui fut consacrée non seulement une biographie mettant en avant son œuvre politique, mais également une demi-journée d'étude où elle fit part de son expérience.

COLLABORATIONS STRUCTURELLES AVEC LES ENTITÉS FÉDÉRÉES...

2009 fut sans conteste l'année des protocoles de collaboration que l'Institut a pu conclure avec de nouveaux partenaires.

Tout d'abord avec les entités fédérées :

- Certains protocoles de collaboration ont été conclus entre l'Institut et des entités fédérées afin d'assurer un meilleur service aux victimes de discriminations.
- A terme, ce processus devrait permettre à la Belgique de travailler dans ce domaine, en complet accord avec les Directives européennes, notamment par le biais d'un accord de coopération.

Mais également avec d'autres partenaires :

Deux protocoles importants ont été conclu par l'Institut en 2009:

- l'un avec le Jury d'Ethique Publicitaire (JEP, l'Institut faisant désormais partie de ce jury avec la mission de sensibiliser cet acteur à la question de genre,
- l'autre avec le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel.

L'EMPLOI ...

L'Institut a continué à travailler en 2009 sur différents outils et thèmes liés à la problématique de l'emploi.

Pour la troisième fois, l'Institut a présenté son rapport annuel sur l'écart salarial, qui se distingue des rapports précédents par deux nouveautés : ventilation de l'écart salarial par nationalité et selon la taille de l'entreprise.

L'Institut a poursuivi d'autres actions liées à l'emploi: diffusion de la check-list « classification de fonctions », suivi de la charte gender mainstreaming dans les syndicats, sensibilisation sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, participation à des projets externes visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes (On citera entre autres le label « égalité et diversité » et des préoccupations concernant l'entrepreneuriat féminin).

LE MONDE ASSOCIATIF ...

Il faut savoir que chaque année, l'Institut consacre à cette mission importante un tiers de son budget.

Tout d'abord, six organisations ont bénéficié en 2009 d'un subside dit « structurel » pour assurer des missions précises déterminées dans une convention pluriannuelle précisant les domaines de collaboration.

Ensuite, l'Institut a poursuivi sa collaboration avec les coordinations provinciales et co-financé de très nombreux projets, menés à leur initiative ou avec leur collaboration, en lien avec la violence entre partenaires et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, en 2009, le Conseil d'Administration de l'Institut a souhaité clarifier et revoir le règlement des subventions. Les modifications majeures portent sur l'élargissement des thèmes prioritaires et sur l'analyse des résultats de chaque projet introduit.

L'INSTITUT, MOTEUR DE L'ÉGALITÉ DES SEXES AU NIVEAU INTERNATIONAL...

2009 et 2010 sont des années importantes en matière d'égalité hommes/femmes puisqu'elles célèbrent le 30ème anniversaire de la Convention pour l'élimination des discriminations à l'encontre des femmes (CEDAW), le 15ème anniversaire de la plate-forme d'action de Pékin et le 10ème anniversaire de la Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes et les conflits armés. L'Institut se mobilise pour réaffirmer les engagements de la Belgique en faveur du droits des femmes dans le cadre de ces rendez-vous.

Au sein du comité directeur de l'égalité H/F, l'Institut a contribué à préparer notamment la 7ème Conférence ministérielle intitulée « L'égalité entre les femmes et les hommes : combler le fossé entre l'égalité de jure et de facto », qui aura lieu fin mai en Azerbaïdjan.

Au sein de l'Union européenne, 2010 constitue également une année charnière pour l'avenir de la politique d'égalité H/F puisque nous arrivons à l'échéance de la feuille de route qui est le programme pluriannuel de travail de la Commission européenne en matière d'égalité hommes/femmes, ainsi que de la stratégie de Lisbonne. Dans le cadre des diverses enceintes appropriées, l'Institut essaie d'influencer le contenu des textes qui leur succéderont afin de renforcer notamment la dimension de genre dans la future stratégie EUROPE 2020 et d'adapter les actions face aux nouveaux défis.

Enfin, l'Institut se voit confier un rôle-clé dans le cadre de la préparation et l'organisation des différents évènements du programme de la présidence belge de l'Union européenne en matière d'égalité entre hommes et femmes.

LA RECHERCHE...

Les recherches menées par l'Institut en 2009 ont abordé des thèmes variés dont certains sont en lien avec la crise économique comme l'enquête « Genre et revenus » ou l'étude relative à la pauvreté et l'emploi du temps.

D'autres thèmes importants ont été abordés dans l'étude relative à la problématique de la grossesse auprès des employées en Belgique, celle relative à la problématique du congé de paternité des travailleurs en Belgique, celle relative aux mariages forcés, à la violence, à la dimension du genre dans la politique de migration en Belgique ou encore à la situation sociale des personnes transgenres en Belgique.

SENSIBILISATION ...

L'Institut est intervenu 72 fois dans des séminaires, colloques, journées d'études. Associations et universités ont sollicité à maintes reprises l'expertise et le know-how de l'Institut dans leur volonté de sensibilisation.

LE PERSONNEL DE L'INSTITUT...

L'Institut dispose de personnel qualifié et motivé mais, malheureusement, largement insuffisant, ainsi que le montre la nouvelle étude de besoins réalisée en 2009. Aux missions qui lui ont été confiées par sa loi fondatrice viennent s'ajouter de nouveaux développements tels ceux initiés par la mise en œuvre de la loi gender mainstreaming. De plus, des missions de bases comme le soutien juridique aux victimes de discrimination et la collaboration nécessaire, dans ce cadre, avec de nombreux partenaires, accroissent aussi fortement les besoins de l'Institut en personnel spécialisé.

À ces tâches s'ajoutent l'investissement en moyens humains que réclame déjà en 2009 le travail préparatoire de la présidence belge de l'Union européenne du deuxième semestre 2010.

La formation est d'autant plus importante qu'à l'Institut, le personnel doit être polyvalent pour que les missions puissent être menées à bien avec l'équipe restreinte qui est la nôtre. Des formations ciblées sont prévues en fonction des besoins individuels ou d'un groupe.

En 2009, un effort particulier a été accompli pour assurer une formation spécifique au personnel susceptible d'être en contact avec les médias afin de leur permettre d'assurer de manière professionnelle des interviews, participations à des panels ou encore interventions dans le cadre de conférences de presse.

L'ENVIRONNEMENT

L'Institut s'est engagé dans un processus d'amélioration constante, dans une démarche de développement durable, avec pour objectif d'obtenir une certification en 2010. Ce processus réclame une implication de l'ensemble du personnel et une prise en charge d'un système de gestion qui réclame un investissement en personnel.

RECOMMANDATIONS ET AVIS...

En 2009, l'Institut a rendu six avis dans les domaines suivants : assurances, promotion de l'égalité des chances dans le secteur privé, allocations familiales, conditions d'accès à certains emplois dans les services extérieurs de la Direction générale des établissements pénitentiaires du Ministère de la Justice, simplification et ajout de données sexuées en matière de masse salariale.

La même année, l'Institut a émis 41 recommandations, par l'entremise de ses études et publications, notamment dans les domaines suivants : femmes au sommet, écart salarial, la combinaison entre vie privée et vie professionnelle.

On trouvera dans le chapitre « Avis et recommandations » un tableau reprenant les avis et les recommandations émis par l'Institut en 2009.

LE BUDGET

La tendance des années précédentes se poursuit: malgré l'augmentation des missions de l'Institut et celle des coûts salariaux, la dotation de base reste plus ou moins la même.

En 2009, les dépenses totales en matière de personnel s'élèvent déjà à 45% des dépenses totales; pour les salaires, le pourcentage est de 37%. En 2009, 61% de la subvention ont été absorbés par les frais de personnel et de fonctionnement. En 2010, ce pourcentage s'élève déjà à 65%. Il faut en outre tenir compte du fait qu'environ un peu plus de 36 % du budget annuel a déjà été réservé au subventionnement des organisations féminines ainsi qu'à celui des petits projets innovants et locaux.

En 2009, l'Institut ne dispose donc de facto que d'un budget de plus ou moins 699.500 euros (15%) pour remplir ses différentes missions. En 2007, ce pourcentage était encore de 18%. Nous avons reçu une dotation supplémentaire de 94.000 euros pour les frais liés aux projets¹.

En 2009, nous n'avons aucune marge pour les dépenses relatives aux missions liées au genre mainstreaming; nous n'avons pu faire aucun frais pour des projets entrant dans le cadre du PAN, ni pour des projets complémentaires relatifs au plan de communication, ni en ce qui concerne la préparation de la Présidence belge.

L'évaluation du budget montre qu'une augmentation de la dotation (en ce compris l'élargissement de l'effectif du personnel) reste nécessaire et justifiée pour réaliser les missions de l'Institut.

Le rapport d'activités 2009 de l'Institut se structure en deux volets: le premier est consacré à la structure de l'Institut (le budget, le personnel, la communication et les différents interlocuteurs que l'Institut côtoie); le second volet se focalise sur les réalisations de l'Institut en 2009 en reprenant ses différents domaines d'action: la mission juridique, le genre mainstreaming, la lutte contre la violence entre partenaires, l'emploi, la prise de décision, la recherche, le soutien aux acteurs de terrain, la préparation et l'application des décisions du Gouvernement et enfin, le suivi des politiques européennes et internationales.

La lecture de ce rapport 2009 rencontrera, espérons-le, votre intérêt. Nous restons ouverts aux remarques et suggestions que ce rapport pourra susciter.

MICHEL PASTEEL, *Directeur*
VERA CLAES, *Présidente du Conseil d'administration*

1. Il faut tenir compte ici du fait qu'une économie de 21.000 euros a dû être réalisée pour les dépenses liées au personnel.



1^{ère} partie

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

1. Structure de l'Institut	16
2. Le budget	18
3. Le personnel	22
4. La communication	28
5. Interlocuteurs	34

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

1. Structure de l'Institut

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 Passteel, nommé à ce poste pour un mandat de six ans qui a débuté le 20 novembre 2006. Fin 2009, le poste de directeur(trice) adjoint(e) reste à pourvoir. La procédure de sélection a néanmoins été lancée dans le courant du 3ème trimestre de l'année 2009.

Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration se compose de 14 membres 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 se charge 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.

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 Hommes et 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 et enfin, 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.

2. Le budget

Introduction

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

En 2009, l'Institut a reçu une dotation de 4.695.640 euros (63.640 euros de plus qu'en 2008). En plus de cette dotation, l'Institut perçoit également une subvention annuelle de 100.000 euros de la loterie nationale. L'Institut reçoit aussi une dotation supplémentaire spécifique de 23.718 euros pour la préparation des missions relatives à la Présidence belge.

Outre ces rentrées, l'Institut bénéficie également d'autres formes de revenus et gère différents fonds interfédéraux. Ainsi, les 15 décembre 2008 et 23 janvier 2009, un protocole de collaboration a respectivement été développé avec la Communauté française et la Région wallonne, en ce qui concerne la sensibilisation, l'information et la médiation en matière de discrimination liée au genre. L'Institut y est désigné comme l'institution chargée de promouvoir l'égalité en matière de discriminations fondées sur le sexe pour les matières pour lesquelles il est compétent. Pour les personnes victimes de discrimination, cela signifie qu'elles peuvent s'adresser à l'Institut. À cet effet aussi, l'Institut reçoit un subside spécifique lui permettant d'exercer ces activités. Ce subside est consigné de façon visible et séparée dans les budgets.

Analyse budgétaire

Comme on peut le conclure de l'introduction, les frais de fonctionnement et de personnel absorbent toujours davantage les budgets de l'Institut, ce qui réduit chaque année la marge attribuée aux dépenses liées aux missions spécifiques (de contenu). Et ce malgré le fait que l'Institut se voit attribuer chaque année des missions supplémentaires (cfr. entre autres le gender mainstreaming, la Présidence belge de l'Union européenne, le PAN violence).

En 2009 également, des économies nécessaires ont été effectuées au niveau des dépenses liées au personnel, ce qui limite l'espace budgétaire consacré au recrutement ou au remplacement du personnel. De plus, des frais supplémentaires viennent se rajouter en permanence et ils doivent être repris dans la dotation. Nous pensons ici entre autres aux dépenses relatives à Medex et aux formations certifiées². De surcroît, le personnel supplémentaire exige des locaux supplémentaires ainsi que l'achat de bureaux et de matériel informatique. Le budget 2009 ne permet plus de supporter ces frais. Cette tendance se répète fortement pour les années à venir.

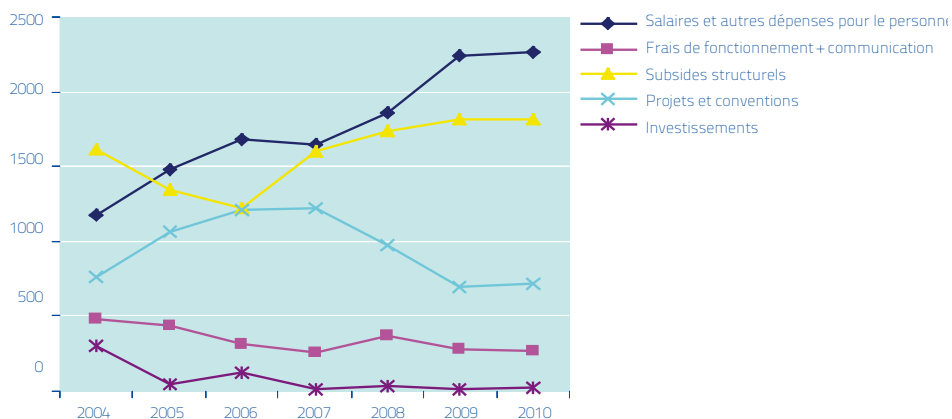
2. Pour les dépenses liées aux formations certifiées, nous pouvons si nécessaire faire usage d'un fonds spécifique.

Évolution budgétaire

En 2009, les recettes peuvent être décomposées comme suit : dotation fédérale (4.696.000 €), dotation de la loterie nationale (100.000 €), dotation spécifique pour la préparation de la Présidence européenne (23.718 €). Il est à noter que, pour le protocole avec la Région Wallonne, le montant initial de 66.000 € a été ramené à 50.000 € eu égard au retard de mise en place du protocole et l'exécution budgétaire ne se fera qu'en 2010.

En 2010, les recettes attendues sont : dotation fédérale (4.697.000 € d'après le conclave budgétaire), dotation de la loterie nationale (100.000 €), dotation spécifique pour la préparation de la Présidence Européenne (46.124 €) et le protocole de collaboration avec la Région wallonne (50.000 €, cfr. Ci-haut)

TABLEAU ET GRAPHIQUE : ÉVOLUTION BUDGÉTAIRE EN MILLIERS D'EURO							
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Salaires et autres dépenses pour le personnel	1174	1477	1677	1646	1857	2243	2270
Frais de fonctionnement + Communication	486	442	314	258	375	279	264
Subsides structurels	1613	1341	1227	1607	1736	1813	1814
Projets et conventions	758	1060	1208	1217	970	700	719
Investissements	301	47	119	8	34	12	22



Contrôle interne

En 2009, l'Institut a énormément travaillé à l'amélioration du contrôle interne.

Le 30 mars, l'Institut a demandé une mission d'avis relative à « L'élaboration d'un processus de contrôle financier interne tenant compte de la spécificité de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en tant qu'entreprise publique autonome parastatale B ».

Dans le cadre de cette mission d'avis, les démarches suivantes ont été entreprises : une analyse/un diagnostic de la situation actuelle de l'Institut a été réalisée.

Dans ce cadre, tous les documents, textes de loi et documents administratifs ont été analysés et un aperçu complet des différentes fonctions existantes et des processus et procédures a été dressé.

Au cours de cette phase, les points suivants ont été analysés :

- Quels sont les acteurs qui participent au processus d'achat, en tenant compte des principes de la séparation des fonctions ?
- Quels sont les processus et les procédures existants au niveau de la gestion financière³ ?

L'Institut a obtenu des informations auprès du SPF Budget et du réviseur d'entreprises en ce qui concerne les processus existants à l'Institut.

L'Institut a développé une application pratique du système de contrôle interne (modèle COSO). Pour chaque problème, on a établi des propositions de mesures de gestion. Une matrice de maturité a été développée et une analyse ainsi qu'une évaluation des risques a été réalisée. Ici aussi, pour chaque risque, on a postulé des propositions de mesures de gestion. En 2009 déjà, plusieurs des mesures de gestion proposées ont été lancées. Ainsi, un « contrôleur des engagements » a été désigné, pour poursuivre le développement de la séparation des fonctions, les règles d'amortissement auprès d'un bureau de comptabilité externe ont été officialisées.

En 2010, le lancement de cette mission d'avis sera poursuivi en vue d'implémenter plusieurs de ces propositions de mesures de gestion. Nous accordons une attention particulière à l'amélioration du suivi du budget.

Contrôle externe

En 2009, l'Institut a subi un contrôle effectué par la Cour des Comptes au niveau du budget 2006-2007-2008.

3. Un calendrier est maintenant associé aux processus décrits..

Réviseur d'entreprises

La Ministre de tutelle de l'Institut, madame Joëlle Milquet, a demandé à l'Institut de désigner un réviseur d'entreprises, conformément à l'article 13 de la loi du 16 mars 1954.

Depuis mai 2009, l'Institut a désigné un réviseur d'entreprises. Cette désignation a été approuvée par la Ministre le 13/05/2009 (voir annexe e.5.). Sa tâche consiste à fournir des services de révisorat d'entreprises à l'Institut. La mission concerne le contrôle des comptes de l'institution sur trois exercices consécutifs. Le réviseur d'entreprises désigné est chargé du contrôle des comptes annuels et des contrôles des écritures comptables, conformément aux dispositions de la Loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes publics, et plus particulièrement les dispositions de l'AR du 9 avril 1954 réglant les attributions des réviseurs d'organismes d'intérêt public. La tâche intitulée « Élaboration d'un processus de contrôle financier interne au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes » consiste donc principalement à contrôler les comptes annuels de l'Institut et les écritures comptables, ainsi qu'à fournir des avis visant à améliorer la situation. Les constatations et les avis feront l'objet d'un rapport qui fera partie intégrante des comptes annuels.

Comptes annuels

En 2009, l'Institut a enregistré 5.076.427 € de recettes issues de différentes sources telles que la dotation fédérale, un subside de la loterie nationale, des fonds dans le cadre d'un protocole de collaboration avec la Communauté française, une subvention spécifique de la Communauté française et de la Région wallonne pour les coordinateurs provinciaux et une dotation spécifique destinée à la préparation de la Présidence belge de l'Union européenne.

Parmi les recettes 2009 de l'Institut, 33% ont été consacrés au soutien des autres organisations et seuls 22% sont utilisés pour nos propres projets et actions.

COMPTES ANNUELS INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES 31/12/2009		
Dépenses		
Frais liés au personnel	2.116.538	42%
Frais courants (assurances, frais bâtiment, matériel de bureau, formation et documentation, frais de voyage et de séjour)	140.876	3%
Soutien des autres organisations	1.697.919	33%
Dépenses spécifiques relatives à la mission de base	1.112.473	22%
Investissements	5.353	0%
Dépenses totales	5.073.159	100%

3. Le personnel

Nature et nombre de 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 2009, 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 similaires seront également lancées à l'avenir.

Une analyse des besoins en personnel nécessaires pour permettre à l'Institut de mener à bien l'ensemble des missions qui lui sont confiées, avec un accent particulier sur la mission juridique à la base de la création de l'Institut et la mise en œuvre et le soutien au gender mainstreaming, nouvelle mission confiée à l'Institut, a été réalisée en 2009.

Une des difficultés soulevées dans l'analyse des besoins en personnel au regard du personnel en place est le fait que l'Institut occupe quatre personnes sous convention de premier emploi, ce qui implique un taux de rotation relativement élevé pour ces emplois. L'Institut est en effet contraint de licencier les membres de personnel concernés au plus tard lorsqu'ils atteignent 26 ans. Or, ces collaborateurs/collaboratrices ont alors acquis l'expérience qui leur permet d'être efficaces dans leur travail qui implique la création et l'entretien de réseaux et la maîtrise de nombreuses informations et données en liaison avec l'emploi. Étant donné la taille réduite de l'Institut, chaque emploi est en effet unique et l'expertise développée par un collaborateur est définitivement perdue à son départ. Le recrutement de personnel statutaire serait une meilleure solution mais, les emplois sous convention de premier emploi étant subventionnés à 100%, cela implique un transfert de crédit au bénéfice de l'Institut.

Malheureusement, à défaut de crédits budgétaires 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.

Au 31 décembre 2009, l'Institut comptait, hors direction, 37 personnes, alors qu'il était au nombre de 34 fin 2008. La répartition par niveau et par sexe est la suivante:

	Rôle linguistique français	Rôle linguistique néerlandais	Total personnel	Hommes	Femmes
Niveaux A statutaires	6	5	11	3	8
Niveaux A contractuels	5	4	9	5	4
Total A	11	9	20	8	12
Niveaux B statutaires	1	1	2	1	1
Niveaux B contractuels	3	4	7	1	6
Total B	4	5	9	2	7
Niveaux C statutaires	1	2	3	0	3
Niveaux C contractuels	1	1	2	0	2
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	19	18	37	10	27

En 2009, 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.

Le changement de statut concerne deux postes C (l'un néerlandophone, l'autre francophone) qui sont passés de contractuel à statutaire.

De plus, un poste A francophone a été créé suite à une convention de partenariat avec la Région Wallonne et la Communauté Française.

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

Formation

Dans la mesure où l'Institut doit disposer de personnel hautement qualifié pour pouvoir mener à bien ses missions, il investit largement dans la formation des collaborateurs/collaboratrices, et ceci à plusieurs niveaux :

Chaque personne en stage statutaire bénéficie d'un programme de formation adapté à sa fonction et à ses acquis.

Tout(e) collaborateur/collaboratrice en service est incité(e) à suivre les formations qualifiantes qui doivent lui permettre d'optimiser 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 formation réside dans le fait qu'elle fait 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 l'opportunité de suivre des formations linguistiques. Trois agents de l'Institut ont suivi avec fruit une formation de base de conseiller en prévention dans le cadre de la mise en place d'un service interne en prévention et protection au travail.

Des membres du personnel susceptibles d'entrer en contact avec la presse, ont suivi une formation média avec pour objectif de se familiariser aux techniques de l'interview et de rédaction de communiqués de presse.

Les étapes préparatoires au lancement des cercles de développement ont été poursuivies en 2009. Les membres du personnel désignés comme évaluateurs ont tous suivi une formation spécifique, une information générale relative au processus des cercles de développement a été diffusée auprès du personnel de sorte que les premiers entretiens de fonction ont pu être programmés pour début 2010.

Sécurité, santé et dialogue social

L'Institut est un employeur soucieux du bien-être de son personnel et souhaite entretenir des relations de bonne collaboration avec les partenaires sociaux dans le respect de la législation. Pour remplir ces objectifs, l'Institut a pris les initiatives suivantes en 2009 :

- **Service Interne de Prévention et de Protection au Travail.**
Suite à un appel interne à candidature lancé en 2008, trois membres de l'Institut se sont portés volontaires pour suivre la formation de Conseiller en Prévention (niveau de base). A la suite de cette formation, sanctionnée par un test d'acquis des connaissances, les trois agents inscrits ont reçus la certification ad hoc. L'un des agents a ensuite été désigné comme conseiller interne en prévention.
- **Travaux du Comité de Concertation de Base de l'Institut.**
A l'initiative de la Direction, il a été convenu avec les organisations syndicales d'organiser, le plus régulièrement possible, des réunions qui auront pour but de favoriser le dialogue social.
Le Comité de Concertation de Base, en qualité de Comité de Prévention et de Protection au Travail, a été informé des résultats de l'analyse de risque réalisée par le Service Commun pour la Prévention et la Protection au Travail. Il a approuvé les conclusions de ce rapport et suivra avec attention la mise en place des mesures préconisées.

Le team building

La cellule Gestion des Ressources Humaines de l'Institut a organisé des évènements visant à resserrer l'esprit d'équipe des membres du personnel.

En vue de réduire les coûts et dans le but de participer à l'effort de restriction des dépenses budgétaires, la traditionnelle journée de détente du mois de juin n'a pas été organisée cette année. La journée sportive du mois de septembre, mise en place par le service social commun à tous les services publics fédéraux affiliés, a cependant été maintenue. Enfin, en décembre 2009, une matinée à vocation socio-culturelle a rassemblé les membres du personnel.

Cercles de développement pour le personnel

Suite à quelques remaniements internes, de nouveaux évaluateurs ont été désignés et ont suivi en 2009 les formations obligatoires dans ce cadre. Le système deviendra donc effectif dès 2010 et les premiers entretiens ont d'ores et déjà été planifiés.

EMAS - Développement durable

Conscient du fait que tous les organismes ont une incidence environnementale, l'Institut est soucieux de minimiser l'impact de ses activités sur l'environnement dans un processus d'amélioration continue basé sur le principe de prévention de la pollution. Afin de mettre en oeuvre cet engagement, l'Institut a incorporé à sa gestion un Système de Management de l'Environnement basée sur les exigences du Règlement EMAS III (1221/2009). Ce système de Management de l'Environnement permet de concrétiser les engagements suivants: respecter la réglementation environnementale en vigueur, systématiser la prise en compte des aspects environnementaux dans notre politique, diminuer l'impact environnemental de l'utilisation du papier, diminuer l'impact environnemental de l'utilisation des photocopieuses et imprimantes, réduire l'utilisation d'énergie liée à l'éclairage (bureaux, couloirs, sanitaires), réduire la consommation énergétique, réduire l'utilisation de la climatisation dans le bâtiment et enfin respecter le tri sélectif des déchets.

Le personnel et les locaux

En 2009, l'Institut a fait réaliser une analyse des besoins par un expert externe. Cette étude a montré la nécessité d'élargir les locaux mis à la disposition des membres du personnel de l'Institut. Suite à cet avis, l'Institut a lancé une procédure de demande de bureaux supplémentaires auprès de la Régie des Bâtiments.

Etudiant-e-s et stagiaires

L'Institut accueille des stagiaires, étudiant-e-s de dernière année (service social, sociologie, droit ...). En 2009 nous avons ainsi accueilli deux étudiants qui ont tous deux travaillé sur la violence entre partenaires.

Par ailleurs, l'Institut reçoit de nombreuses demandes d'information et d'interviews d'étudiantes et d'étudiants des Hautes Écoles et des différentes universités belges, mais aussi de l'enseignement secondaire supérieur et de promotion sociale.



4. La communication

Contexte

La cellule communication de l'Institut accompagne le management et assure le suivi des actions de communication afin de visibiliser les domaines d'actions de l'Institut.

Couverture médiatique

2009 aura été une année médiatique pour l'Institut. C'est surtout la presse écrite qui a attiré l'attention sur le travail et l'expertise de l'Institut.

4. On entendra par citation tout article, sujet ou interview faisant mention de l'Institut ou des membres de son personnel.

MÉDIAS FRANCOPHONES	
Type de presse	citations ⁴
Presse quotidienne	29
Presse magazine	11
Presse Internet	4
Radio	8
TV	9

MÉDIAS NÉERLANDOPHONES	
Type de presse	citations
Presse quotidienne	38
Presse magazine	12
Presse Internet	14
Radio	7
TV	7

Site Internet

L'Institut a réorganisé la structure de son site Internet. La mise en page et le design ont été améliorés. Parallèlement, l'accès à l'information, la navigation ainsi que les possibilités de recherches ont été affinés.

L'internaute peut désormais effectuer une recherche des études et des publications par thème, parcourir la description d'une publication ou d'une recherche, la télécharger ou encore commander une version papier via le formulaire de commande. Les informations les plus récentes peuvent être consultées via l'onglet « Actualité ». L'onglet « Calendrier » donne des informations sur les événements à venir.

Une grande nouveauté est l'onglet « Statistiques », qui permet de rechercher des statistiques liées aux inégalités entre femmes et hommes, par thème.

Les victimes d'une discrimination fondée sur le sexe peuvent désormais accéder au formulaire de plainte accessible dès la page d'accueil du site et entamer directement une procédure de plainte simplifiée.

A noter également, l'ajout d'une rubrique « Liens » vers les partenaires du vaste réseau de contacts de l'Institut.

Au niveau du trafic, le site Internet « nouvelle version » a connu un succès important, ce qui a permis d'assurer une meilleure visibilité de l'Institut. Au total, ce sont 15.128 utilisateurs⁵ qui se sont rendus sur le site entre le 1er avril 2009 et le 31 décembre 2009. Au total, le site a comptabilisé 90.548 visites⁶.

5. Navigateur identifié au moyen d'un « cookie ».

6. Série de demandes de pages réalisées par un même visiteur sur un même site sans interruption



Journée internationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes (Campagne « Rubans blancs »)

L'Institut s'est associé à la journée internationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes en organisant le 25 novembre 2009 des lâchers de ballons dans les provinces belges, à Bruxelles en collaboration avec les coordinations provinciales, les associations et des personnalités.

Pour renforcer cette campagne de sensibilisation, l'Institut a distribué des marque-pages « STOP aux violences faites aux femmes » dans les magasins FNAC et toutes les bibliothèques du pays. Chaque marque-page reprend les photos de neuf personnalités qui soutiennent la campagne depuis 2008 : Steph Goossens, Cré-tonnerre, Xavier Deutsch, Cédric Wautier, An Nelissen & Coco Jr., Benjamin Van Tourhout, Lieven Debrauwer et Marc Ysaye.



Collaboration avec Flair

L'Institut s'est associé au magazine féminin Flair. Durant le mois de novembre, trois numéros néerlandophones et quatre numéros francophones se sont focalisés sur les thèmes suivants : la violence entre partenaires, l'écart salarial et le sexisme.

Pour ce dernier thème, Flair a mené une enquête auprès de ses lectrices en se basant sur l'expertise du personnel de l'Institut. L'objectif de l'enquête était de savoir dans quelle mesure les femmes belges sont confrontées à des propos et des gestes sexistes. 1580 répondants féminins ont participé au sondage. Les conclusions soulignent une augmentation du nombre de manifestations sexistes en Belgique. Par exemple, 79% des lectrices de Flair ont déjà été confrontées à des propos ou des gestes sexistes, 75% trouvent que les préjugés sur les femmes abondent dans la publicité, 32% ont été victimes d'une agression verbale ou morale. Le lundi 9 novembre 2009, le Directeur de l'Institut a participé à la conférence de presse présentant les résultats de l'enquête.

L'objectif de cette collaboration entre Flair et l'Institut était d'encourager les femmes à fixer des limites, à signaler ce qui leur déplaît ou quand elles sont injustement traitées.



Campagne d'affichage

En décembre 2009, l'Institut prépare la production d'une campagne d'affichage dont le lancement est prévu pour juin 2010. La campagne d'affichage se déclinera en quatre thèmes : l'écart salarial, les stéréotypes sexistes dans la publicité, la violence entre partenaire et la discrimination des femmes enceintes sur le lieu de travail. La campagne sera diffusée dans le réseau de partenaires de l'Institut mais aussi dans les gares, les métros, les trams et les bus. Objectif de la campagne : visibiliser le travail de l'Institut, augmenter sa popularité et sensibiliser le citoyen aux quatre thèmes de la campagne de communication.

Campagne « STOP DISCRIMINATION »

En 2009, l'Institut, le Centre pour l'égalité des chances, la Communauté française et la Région wallonne ont pris l'initiative commune de lancer une campagne de sensibilisation relative au renforcement du cadre de lutte contre la discrimination. Cette campagne dont le lancement est prévu début 2010 s'inscrit dans le cadre des protocoles de collaboration entre la Région wallonne, la Communauté française, l'Institut et le Centre.

La campagne vise à sensibiliser les agents des services publics et des organismes d'intérêt public de la Région wallonne et de la Communauté française, ainsi que le secteur associatif, à la problématique de la discrimination. Elle vise également à informer agent-e-s et usager-e-s des services publics sur les instances compétentes auxquelles ils/elles peuvent s'adresser, lorsqu'ils/elles sont confronté-e-s à la discrimination. Il s'agit aussi d'exposer les rôles respectifs de l'Institut et du Centre.

La campagne se décline en affiches A2, des dépliants à accrocher aux poignées de portes, des autocollants à apposer aux entrées des bâtiments, sur les guichets, etc. Le site Internet de la campagne apporte des précisions sur les différents types de discrimination et la réglementation en vigueur.

« Discriminations basées sur le sexe. Vous n'êtes pas seul(e) ! »

L'Institut a lancé en novembre 2009 la réédition de sa brochure « plainte ». La nouvelle version va apporter des changements au niveau du contenu et du lay-out afin de favoriser la clarté, la lisibilité et l'accessibilité. La brochure est destinée aux citoyennes et citoyens victimes de discriminations basées sur le sexe. Le dépliant comprendra un formulaire de plainte détachable. Cet outil sera décliné dans les trois langues nationales. Sa parution est prévue pour début 2010.

Calendriers « genre »

En 2009, l'Institut a lancé la conception de calendriers pour l'année 2010. L'Institut a choisi de focaliser son calendrier 2010 sur des statistiques marquantes. L'objectif est de sensibiliser au travers de statistiques significatives déterminées par ses travaux de recherche. L'outil permet de sensibiliser un large public à ces informations chiffrées connues par un nombre restreint d'experts.

« Brisons le silence avant qu'il ne nous brise »

L'Institut a lancé en 2009 la réédition de sa brochure « Brisons le silence avant qu'il ne nous brise » qui sera déclinée dans 17 langues. Le dépliant est destiné aux personnes victimes de violence entre partenaires. L'objectif du dépliant est de sensibiliser les victimes de violence entre partenaires à cette problématique, leur indiquer les lieux où ils peuvent s'adresser et trouver de l'aide. Le message que l'Institut veut faire passer est le suivant : « En tant que victime de violence, vous n'êtes pas seul(e), vous pouvez trouver de l'aide et briser le silence pour stopper le problème. ». La réédition sera lancée dans le courant 2010.

Mini-livre gender mainstreaming

Avec le soutien de la commission permanente du travail du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, l'Institut a publié la charte gender mainstreaming sous la forme d'un « mini livre » dans le cadre du cinquième anniversaire de la signature de la charte. 10.000 exemplaires ont été diffusés.

5. Interlocuteurs

Citoyens

L'Institut remplit une mission de service public à l'égard des citoyens.

L'Institut 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 de l'Institut se tient à disposition des citoyennes ou citoyens victimes de discriminations fondées sur le sexe ou encore d'inégalité entre hommes et femmes. On peut citer ici la discrimination directe, la discrimination indirecte, le harcèlement fondé sur le sexe, le harcèlement sexuel, l'injonction de discriminer, l'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'encontre d'une personne ou d'un groupe, la discrimination des femmes enceintes sur leur lieu de travail et les discriminations dont sont victimes les personnes transgenres.

L'Institut se tient également à la disposition du citoyen par les différents moyens dont il dispose : il répond aux demandes d'informations en mettant à disposition son expertise, sa documentation, ses archives, en organisant des colloques basées sur des thèmes de discriminations ou encore en mettant ses publications à disposition sur son site Internet.

Interlocuteurs institutionnels

Parlement fédéral

Le 11 mars 2009, à la demande du cabinet de la Ministre de l'Égalité des chances, deux membres de l'Institut ont participé au Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au Sénat relatif au dossier « Femmes au sommet ».

Le Directeur de l'Institut a été désigné comme membre effectif de la Commission nationale d'évaluation chargée d'évaluer l'application des dispositions relatives à l'interruption de grossesse (créée par la loi du 13 août 1990). Le Directeur de l'Institut y a participé le 22 février 2009.

Afin d'alimenter les travaux de réflexion des différentes commissions du Parlement fédéral, l'Institut a transmis des copies des publications suivantes aux responsables des groupes parlementaires: « Miet Smet. Trois décennies de politique d'égalité des chances », « L'écart salarial entre femmes et hommes en Belgique - Rapport 2009 », « Genre et emploi du temps », « Femmes au sommet », « Être transgenre en Belgique » et la brochure « Familles sans frontières ».

Entités fédérées

Un objectif primordial de l'Institut est d'être proche des citoyens et des victimes de discriminations basées sur le genre.

Dans le souci de simplifier les démarches administratives du citoyen (traitement des plaintes, réponse aux demandes d'information, renvoi vers les instances compétentes), l'Institut et les entités fédérées ont formalisé leur collaboration. Concrètement, l'Institut a signé deux protocoles de collaboration : le premier avec la Communauté française, en date du 15 décembre 2008 et le second, avec la Région wallonne, le 23 janvier 2009.

Ces protocoles confient à l'Institut la mission de traitement des dossiers de discrimination qui relèvent des domaines de compétences de la Communauté française (culture, enseignement,...) et de la Région wallonne (placement de travailleurs, insertion socioprofessionnelle,...). Outre les demandes individuelles, l'objet de la collaboration entre l'Institut et les entités fédérées précitées concerne l'échange d'informations, l'information et la sensibilisation à destination du public ou à destination du personnel des services de la Région wallonne ou de la Communauté française, les avis et recommandations, ou encore la conduite d'études.

Ces protocoles ont d'ores et déjà permis des rencontres avec des institutions fédérées étant amenées à œuvrer de près ou de loin dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, ces protocoles ont été l'occasion de développer des contacts formels avec les services de la Médiatrice de la Communauté française, le Forem ou encore le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel.

Le but premier de ces protocoles est donc de permettre d'orienter adéquatement les citoyens vers les services compétents. Ils sont le prélude à l'adoption d'un accord de coopération entre le gouvernement fédéral et les gouvernements des entités fédérées. L'adoption de cet accord de coopération étendra la compétence de l'Institut telle que définie par les protocoles en lui confiant notamment la possibilité d'ester en justice dans les dossiers de discrimination sur base du sexe intervenant dans les champs de compétences régionaux et communautaires. Dans l'attente de cet accord, le soutien juridique de l'Institut aux victimes de discrimination dans les champs de compétences précités s'arrête à la conciliation informelle.

A la lumière des points de contacts discrimination déjà lancés en Flandre, plusieurs entretiens exploratoires ont eu lieu entre l'Institut et le *Dienst Gelijke Kansen Vlaanderen*, en vue d'envisager une collaboration éventuelle.

7. Avis n°123 du 12 juin 2009 du Bureau du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes pour des statistiques ventilées par sexe et des indicateurs de genre.

8. L'Égalité des Chances en Flandre est une cellule appartenant aux autorités flamandes qui participe à la préparation, l'exécution, l'évaluation et la coordination de la politique flamande d'égalité des chances.

Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes

Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes a émis huit avis en 2009, avis pour lesquels l'Institut a assuré le secrétariat.

Le protocole de collaboration entre le Conseil et l'Institut permet de faciliter leur collaboration dans la promotion de l'égalité des femmes et des hommes. Ils s'informent mutuellement des demandes d'avis que leurs adressent les autorités ainsi que des avis qu'ils préparent. L'organisme qui rend un avis sollicite, si nécessaire, l'expertise de l'autre organisme.

Ce protocole de collaboration a été utilisé une fois en 2009 pour l'avis n° 123 relatif aux statistiques ventilées par sexe et aux indicateurs de genre⁷.

Organes d'avis en matière d'égalité et organismes de promotion de l'égalité des entités fédérées.

En 2009, l'Institut a rencontré le Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes. Il a également rencontré la Coordination administrative pour l'égalité des chances, coordination commune au Ministère de la Communauté française et aux organismes d'intérêt public de la Communauté française.

Du côté néerlandophone, la Direction de l'Institut a rencontré à plusieurs reprises le « Cel Gelijke kansen in Vlaanderen⁸ » dans des réunions informelles.

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

Centre pour l'égalité des chances

Dans la lignée des années précédentes, l'Institut a développé ses liens privilégiés avec le Centre pour l'égalité des chances. Ainsi, les deux organismes ont organisé conjointement des actions de sensibilisations. On peut citer les actions de sensibilisation organisées dans le cadre des protocoles avec la Communauté française et la Région wallonne (voir ci-dessous), le lancement d'une recherche commune pour le baromètre des discriminations ou encore les collaborations en matière de discriminations multiples.

Organisations représentatives des travailleurs/euses

Toujours dans le cadre de ses collaborations avec les acteurs clés de l'égalité, l'Institut a rencontré des organisations représentatives de travailleurs pour formaliser l'échange d'expertise. Cet échange a des répercussions très concrètes sur les dossiers de plainte dont l'Institut a à connaître (échange d'informations et de bonnes pratiques ou procédures judiciaires communes).

Organismes de la publicité et des médias

Introduction

Dans la continuité de ses travaux sur l'image des femmes et des hommes dans la publicité en Belgique⁹, l'Institut a renforcé ses échanges avec le monde de la publicité et des médias.

L'Institut entend en effet lutter contre les stéréotypes de genre notamment dans les médias. À titre d'exemple, l'Institut a traité une série de plaintes à l'encontre du rappeur Orelsan via diverses actions. Les propos misogynes et violents des paroles de ses chansons ont été condamnés par l'Institut, notamment par voie de communiqué de presse. Il est évident que l'Institut n'entend pas atteindre la liberté fondamentale qu'est la liberté d'expression mais souhaite aboutir à un équilibre entre cette liberté et une représentation respectueuse des femmes et des hommes dans les médias. Par ailleurs, l'Institut souhaite lutter contre le sexisme activement. La question a notamment été étudiée sur le plan international afin d'arriver à une définition juridique du sexisme.

Jury d'Éthique Publicitaire (JEP)

L'Institut n'a pas uniquement fait réaliser des études sur la problématique du sexisme et de la représentation des femmes et des hommes dans les médias. L'Institut s'est engagé activement dans cette problématique via la formalisation de sa collaboration avec le Jury d'Éthique Publicitaire, l'organe d'autorégulation du secteur publicitaire dans notre pays. Une membre de l'Institut a dès lors été déléguée et intégrée au jury de première instance du JEP. Ce Jury traite les plaintes des consommateurs et examine les demandes d'avis introduites sur une base volontaire - avant diffusion - de certaines publicités, par les acteurs du secteur publicitaire. L'objectif est de renforcer la prise en compte de la dimension de genre lors du traitement des plaintes (et des demandes d'avis préalable par le JEP).

En 2009, l'Institut a participé à huit réunions avec, en moyenne, une ou deux demandes d'avis préalables et cinq plaintes.

9. L'étude est détaillée dans le chapitre « Recherche » du présent rapport.

Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA)

L'Institut et le CSA, l'autorité de régulation du secteur audiovisuel de la Communauté française, ont signé le mercredi 9 décembre 2009 un protocole de collaboration. L'objectif : échanger leur expertise sur les questions d'égalité des femmes et des hommes dans les médias audiovisuels. Depuis lors, CSA et Institut peuvent se saisir mutuellement de toute demande d'avis ou d'information dans le cadre d'instruction de plaintes ou dans l'examen de dossiers relatifs à des questions de discriminations sur la base du sexe. Ils peuvent également adopter des positions communes en dehors de tout dossier individuel que l'un ou l'autre aurait à traiter, ainsi que mener des réflexions conjointes en matière d'égalité femmes-hommes (la représentation des femmes dans les médias, par exemple). L'Institut et le CSA vont s'échanger annuellement un rapport sur les plaintes et dossiers qu'ils auront traité dans le cadre de leurs compétences respectives.

Vlaams Regulator voor de Media et Medienrat

Le Regulator est responsable de la défense de la réglementation relative aux médias au sein de la Communauté flamande. Le Medienrat est l'organisme de contrôle de la publicité pour la Communauté germanophone.

L'Institut a pris contact avec le Vlaams Regulator voor de Media et le Medienrat en vue de mettre sur pied une collaboration à ce niveau.

Associations

L'Institut a une mission de soutien aux associations et 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.

Plus d'explications sur le soutien de l'Institut à ces associations sont données dans la partie « soutien aux acteurs de terrain ».

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

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes est une agence européenne qui apporte un soutien aux États membres et aux institutions européennes dans leurs efforts de promouvoir l'égalité entre les genres, de combattre la discrimination fondée sur le sexe et de sensibiliser les citoyens de l'Union européenne aux questions d'égalité.

Le directeur de l'Institut est vice-président du Conseil d'administration de l'Institut européen du genre et a participé aux réunions de comité chargé d'adopter le programme de travail et différentes règles de fonctionnement interne.



2^{ème} partie

Réalisations de l'Institut

1. Mission juridique	42
2. Gender mainstreaming	50
3. La lutte contre la violence entre partenaires	55
4. Emploi	60
5. Prise de décision	68
6. La recherche.	70
7. Le soutien aux acteurs de terrain	82
8. La préparation et l'application des décisions du Gouvernement et le suivi des politiques européennes et internationales	87
9. Conclusion	100

II. Réalisations de l'Institut

1. Mission juridique

Contexte

La mission juridique de l'Institut est d'informer toute personne sur l'étendue de ses droits et obligations. L'Institut peut également agir en justice dans des litiges qui concernent l'application des lois qui garantissent l'égalité des femmes et des hommes. L'action de l'Institut se situe dans les domaines couverts par la loi, notamment l'emploi, la sécurité sociale, l'accès aux biens et services, le harcèlement sexuel, la transsexualité...

Plaintes

Chiffres et tendances

En 2009, l'Institut a reçu 491 appels téléphoniques sur son numéro vert (0800/12 800). La cellule juridique de l'Institut a reçu 196 notifications, parmi lesquelles 46 demandes d'informations et 150 dossiers qui ont effectivement mené à une plainte. 67 dossiers ont été résolus par l'Institut par voie de conciliation et/ou médiation.

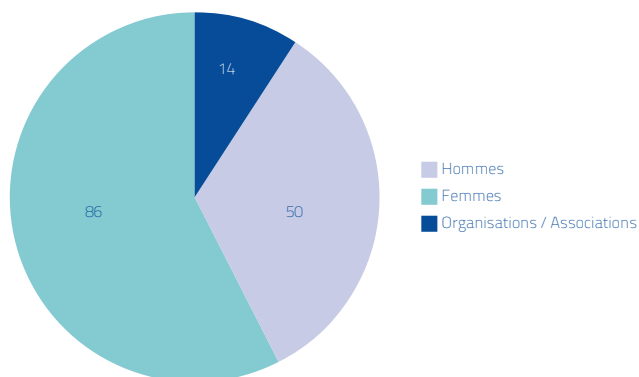
Pour la quatrième année consécutive, on observe une augmentation du nombre de plaintes. Par rapport à 2008, les plaintes reçues en 2009 ont connu une croissance de 20%.

Dans 55% des comportements dénoncés, il s'agit de discrimination directe.
Les tendances qui se sont manifestées les années précédentes se répètent.

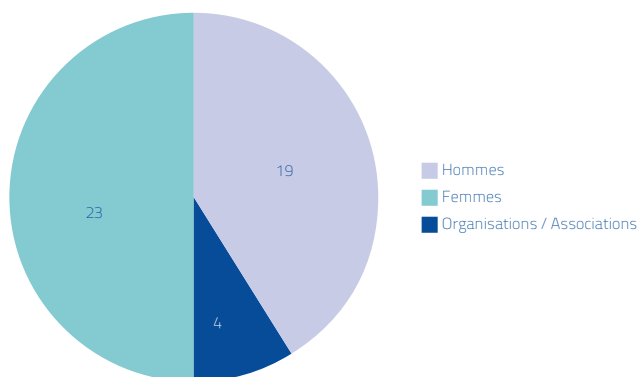
Lorsque nous analysons les plaintes par domaine, nous constatons que les discriminations commises dans la sphère professionnelle trônent encore en haut de la liste. L'an dernier, les plaintes liées au monde du travail couvraient 37% du nombre total de plaintes ; en 2009, les plaintes situées dans ce domaine couvrent plus de la moitié du nombre total de plaintes (51%). 57.33 % de ces plaintes ont été introduites par des femmes et un tiers par des hommes.

10% du nombre total de plaintes concernent l'accès à et l'offre de biens et de services.

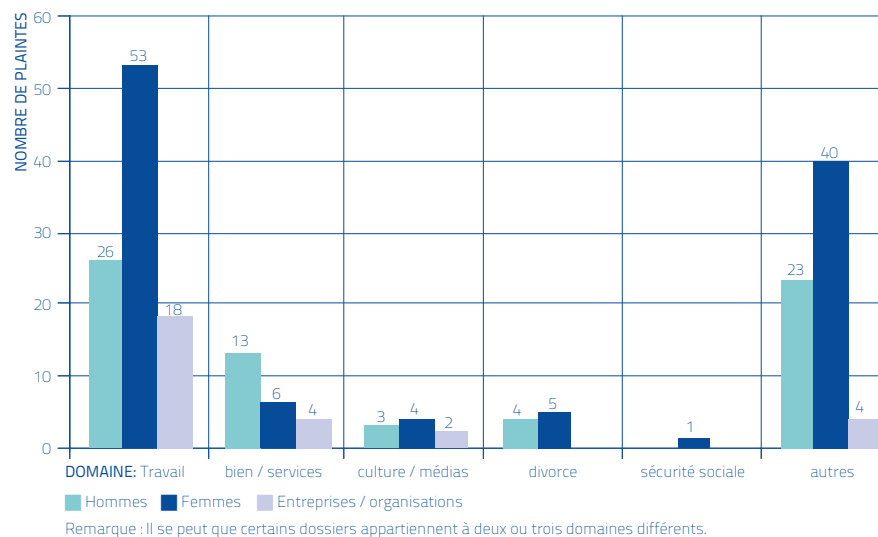
PLAINTES PAR SEXE EN 2009



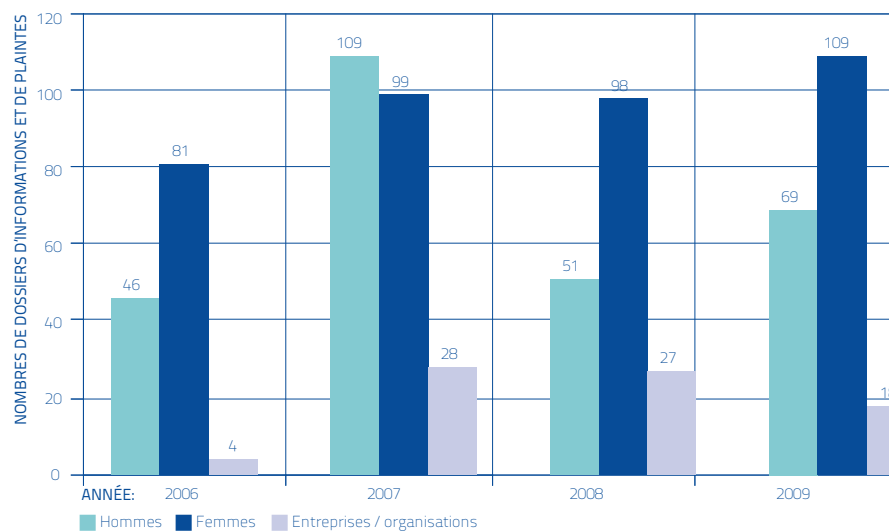
DOSSIERS D'INFORMATIONS PAR SEXE EN 2009



NOMBRES DE PLAINTES H/F PAR DOMAINE 2009



DOSSIERS D'INFORMATIONS ET DE PLAINTES - EVOLUTION PAR ANNÉE



GROSSESSE

Le nombre significativement élevé de plaintes liées au travail s'explique en majeure partie par le nombre toujours croissant de plaintes relatives à la grossesse, à l'accouchement ou à la maternité. Une tendance inquiétante qui semble être sans cesse récurrent.

38% de l'ensemble des plaintes relatives au domaine du travail concernent cette problématique.

En 2009, 20% du nombre total des dossiers de plaintes trouvent leur fondement dans des litiges relatifs à la grossesse.

EMPLOI

Lorsque nous examinons les plaintes qui touchent à la sphère professionnelle, nous constatons que la rupture d'une relation de travail ne concerne que 7,6% des plaintes chez les hommes, contre 45% parmi les femmes. Les hommes sont plutôt confrontés aux discriminations dans la phase préprofessionnelle. Et principalement au moment de poser sa candidature pour un emploi, où 42% des demandeurs masculins se voient discriminés.

Il est remarquable de constater que 45% de toutes les plaintes liées au travail déposées par des victimes féminines de discriminations ont pour conséquence un licenciement ou une rupture de la relation de travail.

La catégorie « autres » englobe entre autres les domaines pour lesquels l'Institut n'est dans certains cas pas compétent, comme le harcèlement au travail, les violences policières, l'enseignement ou d'autres compétences exclusives des communautés ou des régions. Appartiennent également à cette catégorie les plaintes fondées sur d'autres motifs de discrimination, tels que la race, l'orientation sexuelle, etc.

Les dossiers concernant « la transsexualité et le transgendérisme » se retrouvent dans 8,1 % de l'ensemble des plaintes. Ici aussi, nous sommes confrontés à un nombre croissant de litiges relatifs à cette problématique¹⁰.

A côté de notre collaboration avec le JEP, nous continuons à recevoir des plaintes relatives au sexisme, également en dehors de la sphère publicitaire. Pour la troisième année consécutive, ces plaintes ont connu une légère augmentation. Par rapport à l'année précédente, nous avons observé une augmentation de 22% des dossiers relatifs au sexisme. La plupart de ces dossiers sont traités de façon commune avec les instances compétentes.

10. Nous renvoyons ici à l'étude « Etre transgenre en Belgique. Un aperçu de la situation sociale et juridique des personnes transgenres ».

PROCÉDURES JUDICIAIRES

Au moment de mettre sous presse ce rapport annuel, les tribunaux compétents étaient saisis pour 7 dossiers. Au jour d'aujourd'hui, cinq dossiers ont été présentés au juge en première instance et deux dossiers seront traités en degré d'appel.

Trois autres dossiers destinés à connaître une suite judiciaire sont sur le point de faire l'objet d'un accord entre les différentes parties concernées.

Mise sur pied d'un service « Première ligne » pour le traitement des plaintes

La décision de mettre sur pied un service « Première ligne » au sein de l'Institut a été prise en septembre 2009 et devrait se concrétiser dans le courant du premier semestre 2010.

Ce projet vise à proposer un premier accueil aux différentes personnes qui s'adressent à l'Institut tant pour une demande d'information que pour une demande d'assistance en cas de discrimination. La mise en place d'un tel service devrait permettre à la cellule « Plaintes » de pouvoir traiter uniquement les dossiers de fond. Ce projet expérimental ne pourra être concrétisé qu'avec un renfort d'effectif.

Ce service de « Première ligne » sera composé de 2 personnes effectives (1 francophone et 1 néerlandophone) et de 2 personnes suppléantes (1 francophone et 1 néerlandophone). Ces personnes seront chargées de faire un premier tri des demandes qui parviennent à l'Institut, de répondre aux demandes d'informations simples, d'envoyer un formulaire de plainte à l'intéressé(e) si l'Institut est bien compétent et dès réception de celui-ci d'ouvrir le dossier. Si la demande ne relève pas de la compétence de l'Institut, le service « Première ligne » pourra immédiatement réorienter la personne vers les instances ou organismes adéquats. Pour les dossiers qui nécessitent une analyse plus conséquente, le service « Première ligne » transférera ceux-ci vers la cellule « Plaintes ».

Brochure sur le droit privé international « Famille sans frontières »

En collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Centre), l'Association pour le droit des étrangers (ADDE) et le Vlaams Minderhedencentrum (VMC), l'Institut a publié une brochure accessible pour toutes les familles internationales sur leurs droits et obligations en ce qui concerne quatre thèmes : le mariage, le divorce, la filiation et l'adoption.

Sur base de 50 questions et exemples tirés de la pratique, le Code de Droit international privé a été expliqué dans un langage simple.

L'Institut a participé à la rédaction de la brochure et également pris en charge la diffusion auprès du grand public au moyen d'envois. Le Centre s'est chargé des frais d'impression. L'ADDE et le VMC se sont quant à eux occupés du contenu.

Cette brochure est disponible sur le site web de l'Institut.

Banque de données « Législation égalité des chances entre femmes et hommes »

Fin 2009, nous avons entrepris un projet visant à rendre accessible au public le Code de l'égalité des femmes et des hommes sur le site web de l'Institut.

La nouvelle base de données, qui donnera un aperçu de la législation en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, sera mise à la disposition du public sur le site web de l'Institut dans le courant de l'année 2010. Grâce à des fonctions de recherche et des mots-clés, ce code offrira la possibilité au justiciable de rassembler des informations sur la législation en matière d'égalité des femmes et des hommes. A également été prévue la possibilité, dans le futur, d'intégrer la jurisprudence et la théorie du droit dans cette base de données.

Cette banque de données sera opérationnelle sur le site web de l'Institut dans le courant du second semestre 2010.

Sensibilisations

Sur le plan national

En décembre 2009, l'Institut a activement collaboré avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, mais aussi la Région wallonne et la Communauté française, à trois colloques intitulés « Agir contre la discrimination - Outils juridiques et pratiques de terrain ». Ces colloques s'adressaient aux villes et communes, à leurs bourgmestres et échevins et à leurs fonctionnaires compétents en matière d'égalité des chances. Dans ces colloques, l'Institut a donné des exemples concrets de discriminations qu'il a traité.

Le 17 mars 2009, le Directeur de l'Institut a présenté l'Institut au cours « Droit et genre » de la professeure Pascale Vielle à l'Université Catholique de Louvain (UCL).

Le Directeur de l'Institut a présenté les actions positives durant un atelier thématique organisé à l'UCL dans le cadre de la journée d'étude du mardi 19 mai 2009 consacrée aux Actualités du droit de la lutte contre la discrimination aux facultés universitaires Saint-Louis.

Le 9 octobre 2009, l'Institut a présenté ses domaines d'action lors du cours d'égalité entre travailleurs féminins et masculins du professeur Jean Jacquain (MAC en droit social).

En 2009, l'Institut, le Centre pour l'égalité des chances, la Communauté française et la Région wallonne ont pris l'initiative commune de lancer la campagne de sensibilisation et d'information « STOP DISCRIMINATION » relative au renforcement du cadre de lutte contre la discrimination. Cette campagne sera lancée en 2010.



LA DISCRIMINATION S'ARRÊTE ICI

Ensemble luttons contre toutes les formes de discriminations fondées sur la préférence race, la nationalité, la couleur de peau, l'ascendance (ou l'origine nationale ou ethnique), le sexe et les critères apparentés (grossesse, accouchement, maternité), changement de sexe, transsexualisme, l'âge, l'orientation sexuelle, la naissance, l'état civil, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, la langue, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques physiques ou génétiques, l'origine sociale.

www.stop-discrimination.be



Sur le plan international - Equinet

L'Institut fait partie du réseau Equinet. Ce réseau a pour vocation l'échange d'information entre les organismes européens de promotion de l'égalité, le développement d'une coopération et la facilitation d'échanges entre les organismes de promotion de l'égalité afin de soutenir l'implémentation uniforme des lois antidiscriminations européennes et la protection des victimes de discriminations

Le 18 mars 2009, la Direction de l'Institut a participé au « Equinet high-level meeting of heads of equality bodies », à Bruxelles, organisé par Equinet. L'objectif ce meeting était de présenter et de discuter des activités et des priorités d'Equinet et de débattre des futures priorités pour les organismes de promotion de l'égalité et de leur coopération à l'échelle européenne.

L'Institut a également participé à la formation « Training on access to rights » à Dublin les 28 et 29 avril 2009. Les objectifs principaux de ce séminaire étaient de présenter les limites de la législation antidiscrimination européenne, de discuter des interprétations possibles et potentielles des lois existantes, de présenter les récents développements dans le système judiciaire de La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) en rapport avec l'égalité de traitement et enfin, de débattre sur la manière dont les organismes d'égalité peuvent utiliser leurs pouvoirs dans les cas de litiges devant les cours nationales et européennes.

L'Institut a participé à la formation « Legal Training, » qui s'est tenue à Lisbonne le 1^{er} et le 2 octobre 2009.

L'Institut a également participé à l'Assemblée générale « EQUINET Annual General Meeting », qui s'est tenue à Bruxelles les 5 et 6 novembre 2009.

2. Gender mainstreaming

Contexte

Pour rappel, depuis la Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Pékin en septembre 1995, la Belgique s'est concrètement engagée sur 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 2007¹¹ (« loi gender mainstreaming ») vise 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.

L'Institut est chargé de l'accompagnement et du soutien de l'intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques, les mesures et les actions du gouvernement. En outre, l'Institut se charge du secrétariat de la commission interdépartementale qui effectuera le suivi de ces actions et rédigera les rapports.

Activités de l'Institut liées à la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007

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

ARRÊTÉ ROYAL DU 26 JANVIER 2010 RELATIF À LA COMPOSITION, AUX MISSIONS ET AU FONCTIONNEMENT DU « GROUPE INTERDÉPARTEMENTAL DE COORDINATION »

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a préparé un arrêté royal fixant la composition, les missions et les règles de fonctionnement d'un groupe interdépartemental de coordination ainsi que le niveau de qualifications minimales de ses membres en exécution de l'article 8 de la 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. Cet arrêté a été adopté en Conseil des ministres le 5 juin 2009 (promulgué le 26 janvier 2010 et publié au Moniteur belge du 8 février 2010).

11. 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.

Ce groupe aura pour principales missions de :

- promouvoir la collaboration entre départements fédéraux ;
- diffuser les outils, instruments, méthodes utiles à la mise en œuvre de la loi ;
- diffuser les informations et les « bonnes pratiques » relatives à la mise en œuvre de la loi ;
- approuver un « plan fédéral genre » en début de législature ;
- rédiger un rapport semestriel de suivi de la mise en œuvre du plan fédéral ;
- approuver les rapports « intermédiaire » et de « fin de législature » prévus à l'article 5 de la loi.

Le « groupe interdépartemental de coordination » (GIC) est composé de personnes issues des cellules stratégiques de l'ensemble des ministres fédéraux, de fonctionnaires désignés au sein de chaque SPF et SPP et de représentants de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui en assurent la présidence et le secrétariat. Les membres du GIC qui sont de niveau A ou porteur d'un diplôme donnant accès à ce niveau, sont désignés par les ministres ou les fonctionnaires dirigeants compétents. Les missions du coordinateur seront exercées sous leur autorité et leur responsabilité finale.

ARRÊTÉ ROYAL RELATIF À L'ÉTABLISSEMENT DU « TEST GENDER »

En étroite concertation avec le cabinet de la Ministre de l'Égalité des chances, l'Institut a établi un projet de rapport d'évaluation de l'impact de chaque projet d'acte législatif et réglementaire sur la situation respective des femmes et des hommes.

Le Gender budgeting ou l'intégration de la dimension de genre dans l'élaboration des budgets de l'État

LA CIRCULAIRE CONCERNANT L'ÉLABORATION DU BUDGET

Comme l'année passée, la circulaire relative à l'élaboration du budget 2010 comprenait, suite à une concertation avec le SPF Budget et Contrôle de la Gestion, une partie (4.7.) relative au gender budgeting.

LE PROJET GENDER BUDGETING

Le gender budgeting est une analyse sous l'angle du genre de toutes les formes de dépenses et de recettes publiques et l'inventaire de leurs conséquences directes et indirectes sur la situation respective des femmes et des hommes. Le gender budgeting constitue une forme spécifique de budgétisation orientée sur les résultats.

Afin de progresser en matière de gender budgeting, l'Institut a lancé en 2009 un projet visant à superviser et à soutenir la manière dont les administrations fédérales doivent faire face aux obligations relatives au gender budgeting et à la note de genre¹². Au cours de la première phase de ce projet, l'Institut a bénéficié du soutien d'une étudiante de la Hogeschool Gent, présente dans le cadre de son stage de fin d'étude en Sciences Administratives et Management Public.

12. La loi comprend deux obligations : premièrement, veiller à l'intégration de la dimension de genre dans les préparations de budgets en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes. Deuxièmement que les crédits relatifs aux actions favorables à l'égalité des femmes et des hommes doivent être repris dans la note de genre.

SENSIBILISATION DE L'ENSEMBLE DES SPF ET SPP

En mai 2009, les services Budget et Gestion des 13 services publics fédéraux, du Ministère de la Défense et des 3 Services publics de programmation ont été contactés et des réunions bilatérales ont été organisées. Lors de ces réunions, des précisions sur le gender mainstreaming et le gender budgeting ont été données et des explications sur la note de genre ont été fournies.

Une réunion de suivi entre l'Institut et les services budgétaires des administrations susmentionnées a également eu lieu le 17 décembre 2009. Cette rencontre a été l'occasion de rappeler ce qui est attendu pour la prochaine élaboration du budget ainsi que la méthode de travail.

PROJET DE CIRCULAIRE SPÉCIFIQUE

En 2009, une circulaire traitant spécifiquement les obligations et la procédure de travail à suivre en matière de gender budgeting a été préparée. Cette circulaire devrait être diffusée lors du premier trimestre 2010.

MANUEL GENDER BUDGETING

En 2009, l'Institut a travaillé à la rédaction d'un manuel gender budgeting qui devrait être publié et diffusé en 2010. Ce manuel rappellera les principes de gender mainstreaming et de gender budgeting, ainsi que la législation et les directives en la matière. Il donnera également aux gestionnaires de dossiers concernés une idée de la manière dont ils doivent analyser leurs dossiers, afin qu'ils puissent transmettre les informations adéquates au service Budget et Gestion de leur administration. Le manuel expliquera enfin la manière dont ces services doivent traiter les informations reçues.

Soutien

Afin de soutenir la mise en œuvre concrète du gender mainstreaming, l'Institut a entrepris la réalisation de bases de données. La base de données sur les formations en matière de genre (base de données Genderbase) a été actualisée en 2009. Celle relative aux femmes expertes dans différents domaines et de valorisation de l'approche de genre (base de données VEGA) a été mise en ligne en mars 2009 par Amazone. Elle contient plus de 400 profils et permet une recherche selon divers critères (nom, domaine de spécialisation, etc.).

Ce répertoire devrait permettre aux institutions publiques à la recherche de profils spécifiques de trouver des femmes compétentes et spécialisées ou des spécialistes (hommes et femmes) dans le droit de l'égalité ou les questions de genre. L'Institut a lancé une vaste campagne d'information auprès des acteurs visés (fonctionnaires, médias,...), ainsi qu'auprès d'organes publics susceptibles de relayer l'information.

Suivi égalité des chances dans les marchés publics

L'Institut a à plusieurs reprises été invité à présenter sa brochure très réussie consacrée à l'égalité des chances dans les marchés publics. L'Institut a ainsi fait un exposé devant le conseil consultatif de l'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville de Bruxelles et dispensé une formation de deux jours aux fonctionnaires en charge de la politique d'achat à la ville de Bruxelles également.

Par ailleurs, nous pouvons citer la concertation fructueuse mise en place avec le forum des minorités et le SPP DD¹³ afin de diffuser un texte de vision commun.

13. Service public fédéral de programmation Développement durable.

Comparaison gendermainstreamings Belgique/Pays-Bas

Dans le cadre de la formation PUMP, un membre du personnel de l'Institut a effectué un stage auprès de la Direction de l'Emancipation du Ministère de l'Enseignement, de la Culture et des Sciences à La Haye.

Ce stage a été l'occasion d'étudier l'évolution de l'implémentation de la politique de gender mainstreaming aux Pays-Bas et de comparer les politiques belge et néerlandaise en la matière. Le rapport final de ce stage comprend différentes recommandations pratiques qu'il importe de reprendre dans le futur plan de politique belge relatif à l'implémentation de la loi gender mainstreaming.

« Femmes et hommes. Statistiques et indicateurs de genre »

Au cours de l'année 2009, nous avons poursuivi la collecte et le traitement de données ventilées par sexe en vue de la nouvelle édition de notre publication « Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre ». Dans ce cadre, l'Institut a eu des contacts avec la Direction générale Statistique et Information économique, le SPF Justice, le SPF Intérieur, le service Statistiques policières, 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 SPF Affaires étrangères, le SPP Politique scientifique et le SPF Personnel et Organisation.

Plusieurs statistiques frappantes ont déjà été utilisées dans le calendrier de genre de l'Institut. (voir également chapitre consacré à la recherche)

Les chiffres relatifs à l'écart au niveau des pensions ont quant à eux déjà été utilisés dans un communiqué de presse publié dans le cadre du débat sur la réforme des pensions, le 3 juillet 2009.

En outre, nous avons publié et présenté à la presse les deux études « Femmes au sommet » et « Genre et emploi du temps ». (voir également chapitre consacré à la recherche)

3. La lutte contre la violence entre partenaires

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.

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).

La collaboration de tous les partenaires via la coordination de l'Institut apparaît donc essentielle afin de réunir toutes les mesures développées par les différents niveaux de compétence ainsi que de suivre l'état d'avancement des travaux.

Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires (PAN)

Dans le cadre du troisième Plan d'Action National de lutte contre la violence entre partenaires 2008-2009 (PAN) adopté le 15 décembre 2009 en conférence interministérielle du 15 décembre 2008, l'Institut a mis en place un groupe de travail afin d'élargir le champ d'action du PAN à d'autres problématiques : les mariages forcés, les violences liées à l'honneur et les mutilations génitales féminines.

En effet, bien que la violence entre partenaires reste prioritaire, il s'est avéré important pour l'Institut d'accorder une attention particulière à certaines formes de violence plus spécifiques, commises principalement à l'égard des femmes. En effet, la migration internationale a étendu certaines pratiques en dehors des pays d'origine de telle sorte qu'elles constituent également un sujet de préoccupation en Belgique.

En mars 2009, le groupe interdépartemental qui assure le suivi du PAN et qui réunit les différentes administrations impliquées dans la problématique a été informé de la volonté de créer ce groupe de travail sur l'élargissement du PAN et a approuvé cette décision. Ce groupe de travail s'est composé des membres du groupe interdépartemental auxquels se sont ajoutées des personnes issues du monde académique et associatif ainsi que de nouveaux représentants d'administrations.

Sous la coordination de l'Institut, plusieurs réunions se sont déroulées d'avril à septembre afin d'analyser la manière la plus adéquate pour intégrer ces nouvelles problématiques. Les travaux issus du groupe de travail ont ensuite été mis à profit dans le cadre des discussions qui entourent l'adoption d'un nouveau PAN.

En effet, cette adoption nécessite une concertation approfondie entre les ministres fédéraux, communautaires et régionaux concernés par les différentes problématiques. Ce processus doit se traduire par l'approbation d'un nouveau plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violence intrafamiliale début 2010.

Perspective européenne et internationale

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 (base de données coordonnée du Secrétaire général sur la violence à l'égard des femmes, résolution 52/2 sur l'élimination de la mutilation génitale féminine) ou du Conseil de l'Europe (publication du Conseil de l'Europe « Législation dans les États membres du Conseil de l'Europe en matière de violence à l'égard des femmes ») ou en transmettant des informations à d'autres institutions internationales telles que l'Organisation mondiale de la Santé (Résolution EUR/RC55/R9 du Comité régional de l'Europe sur la prévention de la violence et des traumatismes).

Par ailleurs, les 47 États membres du Conseil de l'Europe ont été invités à se doter d'une convention juridiquement contraignante pour combattre la violence à l'égard des femmes, y compris la violence domestique. L'objet d'une telle convention sera notamment d'engager les États membres en matière de prévention de protection des victimes et de poursuites contre les auteurs. L'État belge participe au développement de cet instrument, en collaboration avec les ministres fédéraux, communautaires et régionaux concernés. A cette fin, l'Institut a organisé plusieurs réunions de concertation en 2009 afin de dégager une position belge et restera attentif à l'évolution de cet instrument durant 2010.

Points divers

En 2009, l'Institut a poursuivi 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 circulaires¹⁴ relatives à la politique criminelle en matière de violence dans le couple, en collaboration avec le Service de politique criminelle. L'Institut a suivi avec attention l'évaluation finale des circulaires et restera impliqué dans leurs adaptations courant 2010.

L'Institut a été invité à prendre part au Groupe directeur sur les violences liées à l'honneur mis en place au sein du SPF Justice afin d'accompagner les projets pilotes développés à Verviers et Malines et de proposer des recommandations dans le domaine de la lutte contre la problématique.

14. Circulaire n° COL 3/2006 relative à la définition de la violence intra-familiale 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.

Recherches

L'Institut a également poursuivi la recherche sur la violence physique, psychologique et sexuelle lancée en 2008 et a finalisé la recherche sur le choix de la conjointe et le mariage des hommes allochtones. Le lecteur trouvera d'avantages de détails dans le chapitre « recherche » du présent rapport.

Campagne « Ruban blanc » 25/11

A l'occasion de la journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes, le 25 novembre, l'Institut a, comme déjà mentionné plus haut, mis sur pied, pour la seconde année consécutive et en collaboration avec les coordinatrices provinciales, une campagne contre les violences faites aux femmes et la violence entre partenaires.

Un lâcher de ballons blancs a été organisé dans les dix provinces et à Bruxelles et Eupen entre 12h et 12h30, afin de réclamer de l'attention pour la lutte contre les violences faites aux femmes, et la violence entre partenaires en particulier. Une conférence de presse a été organisée dans chaque province, les instances concernées (police, justice, assistance) y ont expliqué leurs activités, les décideurs politiques y ont déclaré leur engagement et des célébrités belges ont soutenu cette action.

Nous avons en outre diffusé des marques-pages avec le logo de la campagne. Les bibliothèques et certaines librairies ont également participé à cette diffusion.

Enfin, nous avons mis sur pied une collaboration avec l'hebdomadaire Flair, afin d'accorder de l'attention à la problématique des violences faites aux femmes.

Site web national sur la violence entre partenaires

Dans le cadre du Plan d'Action National de lutte contre les violences entre partenaires, l'Institut, en collaboration avec les Communautés française et flamande, a développé un site web national sur la violence entre partenaires.

L'objectif du site est d'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 auteur(e)s.

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.

En 2009, l'Institut a assuré le développement technique ainsi que la collecte de données pour le site de manière à ce qu'il soit opérationnel en 2010.

Dépliant « Brisons le silence »

Comme déjà signalé, l'Institut a débuté la réimpression des dépliants « Brisons le silence » dans 17 langues différentes. Via ce dépliant, l'Institut souhaite lancer une campagne de sensibilisation destinée aux victimes de violences entre partenaires issues des différents groupes allochtones présents en Belgique. Les dépliants offrent aux victimes des informations sur l'existence de la violence entre partenaires et les encouragent à parler de leur situation avec quelqu'un. Les dépliants dans les différentes langues sont « traduits » en collaboration avec des bénévoles/ONG issus des différents groupes de population et offrent à chaque groupe une aide dans sa propre langue.

4. Emploi

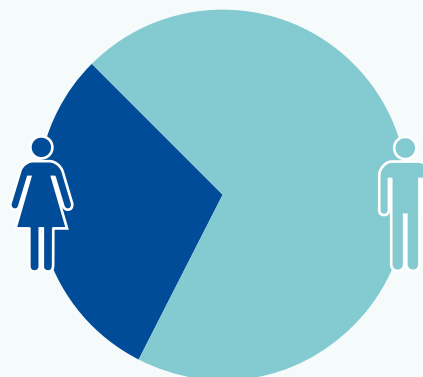
Ecart salarial

En 2009, nous avons publié notre troisième rapport sur l'écart salarial. Cette fois encore, le rapport contenait une présentation détaillée des divergences salariales entre les femmes et les hommes en Belgique sur base des indicateurs européens de l'écart salarial.

Les données du rapport sont basées sur l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires 2006. Au cours de l'année d'enquête 2006, on a également interrogé le secteur de l'enseignement, celui des soins de santé ainsi que le secteur socio-culturel. Cela a donné une dimension supplémentaire au rapport. De plus, on a pour la première fois calculé l'écart salarial selon la nationalité et on a pu démontrer comment les femmes d'origine allochtone étaient confrontées à un double retard, en tant que femmes et en tant qu'allochtones.

Ce rapport, qui a bénéficié d'une importante attention, a été présenté à la presse par la ministre de l'Emploi et de l'Egalité des Chances, Joëlle Milquet, Michel Pasteel (IEFH) et Pierre-Paul Maeter (SPF ETCS) le 2 avril 2009.

Les différents partenaires engagés dans ce projet sont le SPF ETCS¹⁵, la DGSIE¹⁶ et le Bureau fédéral du Plan.



63% de tous salaires sont payés aux hommes

15. Service public fédéral
Emploi, Travail et Concertation
sociale.

16. Direction générale
Statistique et Information
économique

Il existe d'importantes différences au niveau de l'écart salarial calculé selon le statut. Calculé sur base des salaires horaires bruts des travailleurs actifs à temps plein et à temps partiel pour tous les secteurs confondus, l'écart salarial s'élève à 11%. Pour les employés du secteur privé, il monte cependant jusque 27%, et jusque 16% pour les ouvriers. Au sein de l'administration, l'écart salarial parmi les contractuels est de 7%, et pour les fonctionnaires statutaires, il est même très légèrement en faveur des femmes, à savoir : -1%.

L'écart salarial augmente de façon exponentielle si l'on fait intervenir l'effet du travail à temps partiel. Lorsque l'on calcule l'écart salarial sur base des salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel tous secteurs confondus, l'écart salarial s'élève à 25%. Bien que ces différences salariales ne soient pas dues à de la discrimination directe, elles constituent une forte indication de l'inégalité qui règne entre les femmes et les hommes au niveau des salaires.

Seule la moitié de l'écart salarial peut être expliquée sur base des différentes caractéristiques des femmes et des hommes. Diverses formes de ségrégation sur le marché de l'emploi en sont le principal facteur. Il s'agit de la fonction, du secteur d'activité, du type de contrat, de la durée de travail,...

La différence majeure avec les années précédentes réside dans la diminution de trois points de pourcent observée pour la plupart des indicateurs de l'écart salarial. Bien que nous soyons prudemment optimistes face à cette diminution, les prochaines années devront nous montrer s'il est réellement question d'une tendance. Les données de l'ONSS évoluent en effet de façon beaucoup plus stable. En outre, les données des autres états-membres de l'UE montrent que l'écart salarial entre les femmes et les hommes peut également évoluer de façon (très) négative. Dans onze des 27 états-membres de l'UE, l'écart salarial a augmenté en 2006 par rapport à 2001. En Suède, l'écart salarial est même passé de 16% à 26%.

Dans le rapport 2009, l'écart salarial est également ventilé par nationalité. Pour certaines catégories, nous retrouvons des salaires horaires moyens très bas tant pour les femmes que pour les hommes. Il s'agit des travailleurs de nationalité nord-africaine ou africaine, ou de travailleurs ayant une nationalité hors UE. Cette dernière catégorie reprend également les travailleurs turcs et russes. Les femmes allochtones semblent toujours être confrontées à un retard salarial encore plus important que les hommes allochtones. Les taux d'activité font également apparaître ce double retard : les femmes allochtones n'ont pas la moitié des chances qu'ont les hommes allochtones d'être au travail.

Le rapport 2009 présente également l'écart salarial selon la taille de l'entreprise. Les salaires bruts moyens des femmes et des hommes augmentent avec la taille de l'entreprise. Cette constatation est également valable pour l'écart salarial, à l'exception des entreprises de 1000 travailleurs et plus. Là, l'écart salarial est légèrement plus petit que dans les entreprises employant de 500 à 1000 travailleurs.

Check-list « Classification de fonctions »

La check-list « Classification de fonctions » essaie de détecter les discriminations fondées sur le sexe dans la classification de fonctions et d'éradiquer le traitement inégal des femmes et des hommes. L'Institut a activement participé à la diffusion électronique de cette check-list en 2009. Suite à la demande croissante pour une version papier, l'Institut a lancé en 2009 la création d'une version imprimée. Elle sera disponible en 2010.

Suivi de la charte gender mainstreaming

17. Le 24 septembre 2004.



Pour le cinquième anniversaire de la signature de la charte gender mainstreaming¹⁷ conclue par les syndicats, l'Institut a publié, avec le soutien de la Commission permanente du Travail du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, la charte sous forme d'un « mini livre ». 10.000 exemplaires ont ainsi été distribués afin d'informer et de sensibiliser les représentants syndicaux et toute personne concernée par la matière sur l'existence de la charte. La charte a pour but d'inciter les syndicats à prêter plus d'attention à la dimension de genre dans leurs actions, ce qui permet de sensibiliser les patrons à traiter les femmes et les hommes sur un pied d'égalité.

Articulation entre vie privée et vie professionnelle

L'articulation entre vie privée et vie professionnelle est un axe important des politiques d'égalité. C'est un enjeu économique et sociétal pour les femmes et les hommes. Assumer la responsabilité du travail rémunéré, du travail domestique et du travail familial doit être possible pour l'ensemble des femmes et des hommes. Cela implique d'offrir des conditions favorables sur les plans économique, de l'accueil des enfants et des politiques sociales, familiales et fiscales.

En 2009, à la demande de différents acteurs de terrain, l'Institut a réalisé des présentations sur le congé de paternité et sur les différents instruments permettant de mieux combiner vie privée et vie professionnelle. À titre d'exemple, l'Institut a réalisé des actions de sensibilisation centrées sur la participation des hommes au congé parental le 26 mai 2009 et le 18 septembre 2009.

Dans le cadre des e-colloques organisés par le Secrétaire d'État à la Politique des Familles, l'Institut a collaboré à l'enregistrement d'une capsule vidéo qui a été diffusée sur les chaînes nationales. La vidéo informe des dangers que les jeunes peuvent rencontrer sur Internet si les parents ne sont pas plus attentifs à l'accompagnement de ceux-ci.

L'Institut participe au comité d'accompagnement de la recherche PEPSI (Politiques publiques pour promouvoir l'emploi des parents et l'inclusion sociale). L'étude vise à identifier des exemples de bonnes pratiques afin de formuler des recommandations politiques.

Le 7 mars 2009, à l'occasion de la journée internationale des femmes, l'Institut a organisé à la demande de la Ministre de l'Égalité des chances une matinée de réflexion « Femmes seules avec enfants : un vrai défi. ».

A l'initiative de l'Institut, deux études ont été lancées: la recherche « Discrimination des travailleuses » et la recherche « Discrimination Congé de paternité ». On retrouvera une description détaillée de ces deux recherches dans le chapitre « Recherche ».

Felink

Contexte

Felink est le réseau indépendant au sein de l'administration fédérale qui soutient les femmes dans le développement de leur réseau ainsi que dans leur épanouissement personnel et leur carrière. Felink offre avant tout aux femmes fonctionnaires un réseau pour se rencontrer, établir des contacts et échanger des expériences. A cet effet, le réseau organise régulièrement des rencontres diverses animées par des intervenants intéressants.

Activités

En 2009, 6 activités ont été organisées :

- Réception de Nouvel An ;
- Projet-pilote mentorat ;
- Atelier « Equilibre entre travail et vie privée » ;
- Soirée d'information Violences, harcèlement et harcèlement sexuel au travail ;
- Petit-déjeuner thématique « Les sites de réseaux sociaux, les do's et les dont's du réseautage en ligne » ;
- Midi thématique « Prenez votre carrière en main ».

Les trois derniers événements ont été préparés et coordonnés par différents collaborateurs de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Lors des rencontres de réseautage qui suivent nos après-midi thématiques, nous avons constaté que certaines personnes étaient encore trop effrayées à l'idée de franchir le pas qui leur permettrait de se mêler à un grand groupe d'inconnus et d'entamer une discussion, c'est pourquoi nous avons également organisé des rencontres-déjeuners qui permettent aux membres d'apprendre à mieux se connaître lors d'un déjeuner informel et agréable.

Depuis décembre 2008, l'Institut dispose de deux membres actifs au sein du Conseil d'Administration de Felink, ce qui nous permet de contribuer activement aux objectifs, de collaborer à l'organisation des activités et de participer à la mise en forme du programme de Felink. Depuis novembre 2009, un membre de notre personnel est également Présidente de Felink.

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

Le label « Égalité-Diversité »

La phase-pilote du Label Égalité - Diversité a débuté en 2006 par un appel à candidats. En 2007 et 2008, le Comité d'avis s'est réuni pour évaluer la conformité des dossiers des 12 organisations approuvées. Au cours de la phase-pilote, le label n'a pas été attribué sur base d'actions à terme, mais dans le cadre d'une amélioration permanente.

En 2009, un troisième audit a été organisé, audit sur base duquel les membres du Comité d'avis (dont l'Institut fait partie) ont dû formuler un avis sur la conformité des actions entreprises par les différentes organisations. Toutes les organisations ont progressé, dans une mesure plus ou moins grande, et elles peuvent donc poursuivre le développement de leur plan d'action. Il s'agit des organisations suivantes: l'asbl Boulot, la ville de Gand, Age d'Or Services, la Ville de Louvain, le CRIOC, Belgacom, la Ville de Liège, Randstad, Sodexho, la SNCB, Ethias Assurances et la police fédérale.

La diversité dans l'administration fédérale

L'Institut est membre du réseau des fonctionnaires fédéraux et du comité d'accompagnement gérés par la cellule Diversité du Service Public Fédéral Personnel et Organisation (P&O). Le rôle de l'Institut dans ce comité d'accompagnement 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 - notamment une formation axée sur l'approche de la diversité pour le personnel chargé de recrutement et de l'accompagnement de carrière- et les projets mis en place, notamment dans le contenu d'une brochure relative à la diversité dans le secteur public. L'Institut fournit donc son expertise dans des projets du SPF P&O, de l'IFA ou du Selor dans le cadre de la politique diversité de l'administration fédérale.

Le 3 mars, le SPF P&O a organisé une bourse aux outils dans le domaine de la diversité. Plusieurs acteurs de terrain, parmi lesquels l'Institut, y ont présenté leurs bonnes pratiques et leurs outils (méthodologie, check-list, questionnaire,...) pour implémenter une politique de la diversité au sein d'une organisation.

Cette bourse s'adressait aux personnes intéressées par la gestion de la diversité et principalement aux collaborateurs des services P&O et les collaborateurs impliqués dans des projets de gestion de la diversité dans leur organisation. Chaque participant a reçu un exemplaire du manuel pratique « Diversité et RH : bonnes pratiques en Belgique et à l'étranger ».

Le projet « diversité » du SPF Justice

La cellule diversité du SPF Justice poursuit ses travaux visant à l'intégration de ces différents groupes-cibles, dont les femmes, dans son administration. Le soutien et la collaboration de l'Institut lui sont acquises.

Le projet « Diversité » de la police fédérale

En 2009, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a pris part, en tant qu'expert, au comité d'accompagnement sur les formations diversité de la police fédérale. L'Institut a ainsi collaboré à l'élaboration des nouvelles formations « gestion de la diversité pour les chefs de service » et « gestion de la diversité pour les responsables des ressources humaines » au sein de la police fédérale.

Le 17 février 2009, le Service égalité et diversité de la police fédérale a organisé une journée d'étude intitulée « La gestion de la diversité au sein de la police... Du concret ! ». Ce colloque ne s'adressait pas uniquement aux collaborateurs ayant une fonction dirigeante dans la police intégrée (chefs de zones, directeurs, chefs de service, responsables des ressources humaines...); les membres du réseau des personnes ressources diversité et les formateurs étaient également invités. En tant qu'intervenant, l'Institut a présenté des moyens concrets visant à soutenir la gestion de la diversité, principalement sur le plan de la gestion du personnel au sein du service.

18. Sources: site web ONSS, chiffres 2008 et DGSIE, Enquête sur les Forces de Travail 2007.

Le projet genre de la SNCB

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes fait partie du Comité Égalité et Diversité, un comité d'accompagnement qui doit mener à bien les actions que le groupe SNCB souhaite mettre en place.

En 2009 également, le projet diversité tournait autour de différentes actions. En raison du succès rencontré l'année dernière, on a poursuivi la méthodologie des focus-groupes sur le lieu de travail. Les thèmes « accueil des nouveaux arrivants », « collaboration » et « combinaison travail et famille » ont à nouveau été organisés.

La diversité et l'égalité des chances sont les fers de lance de la politique de recrutement. C'est pourquoi, dans le plan diversité pour l'année 2009, on a fixé des objectifs chiffrés pour le recrutement de femmes et d'allochtones. La SNCB est également membre actif d'un réseau d'entreprises, lieu d'échange de bonnes pratiques et de brainstorming lors de séminaires consacrés à des thèmes précis. En 2009, un évènement relatif aux fonctions brisant les stéréotypes a été organisé.

Entrepreneuriat féminin

Actuellement, les femmes sont toujours minoritaires parmi les entrepreneurs: 35% de tous les indépendants à titre principal sont des femmes. Chez les débutants, leur part est légèrement plus élevée, à savoir 39%. Un léger mouvement de rattrapage, donc. Cependant, seules 20% des indépendantes ont du personnel à leur service, contre 37% pour leurs équivalents masculins.¹⁸ L'Institut a participé au Forum « Jump » qui apporte notamment un soutien aux réseaux de femmes.

En 2009, le projet « Femmes dans la construction » a sollicité l'Institut pour collaborer à la conception d'un mémento juridique en soutien à la formation et au coaching des femmes dans ce secteur.

Tests comportementaux agrégés

Depuis 2008, l'Institut est impliqué dans la réalisation d'une étude visant à soutenir le baromètre diversité du centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. L'objectif général est de 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.

En 2009, nous avons principalement travaillé à l'étude préliminaire qui devait mener à la définition et à la mise au point du domaine de recherche d'un côté et à l'affinement et à l'adaptation de la méthodologie de l'autre côté. Plus tard dans l'année, un cahier a été rédigé en vue de

la mise sur pied et de la réalisation d'une étude de grande échelle sur le taux de discrimination sur le marché belge de l'emploi à l'encontre de différents groupes-cibles sur base des tests comportementaux agrégés. Cette phase sera développée en 2010.

Comités d'accompagnement MAPO et WAGEGAP de la Politique scientifique fédérale

En raison de son expertise en la matière, l'Institut a pris part aux comités d'accompagnement MAPO¹⁹ et WAGEGAP²⁰ de la Politique scientifique fédérale. Le projet MAPO avait pour but de dresser un aperçu du fossé entre les carrières des femmes et des hommes. Le projet WAGEGAP consistait quant à lui à poursuivre l'examen et l'affinement des instruments d'analyse de l'écart salarial.

19. Work-family balance and gender career gaps in Belgium.

20. Gender Wage Gap.

Campagne de sensibilisation sur la problématique de la discrimination des jeunes allochtones sur le marché du travail

La campagne de sensibilisation lancée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, dresse un aperçu de la problématique de la discrimination des jeunes allochtones sur le marché du travail. La campagne a été développée autour de deux phases : la première phase, lancée en mai, s'adressait principalement aux jeunes. Ils ont été appelés à se porter candidats afin de devenir le visage d'un petit film de sensibilisation abordant la discrimination au travail de jeunes allochtones. Plus de 4.000 jeunes se sont inscrits au casting afin de participer à cette campagne. Leurs motivations sont uniformes : ils ont eux-mêmes été soit victimes, soit témoins de discrimination. C'est la raison pour laquelle ils veulent s'engager pour davantage de diversité dans la société.

La seconde phase de la campagne s'adressait tant aux jeunes qu'aux employeurs. Deux CV identiques ont été rédigés. La différence entre les deux : le premier CV portait la photo et le nom d'une jeune femme d'origine africaine, tandis que le second portait un nom typiquement belge, avec une photo de la même jeune femme maquillée et retouchée via photoshop pour la faire paraître plus européenne. Les deux CV ont été envoyés à plus de 100 000 employeurs, accompagnés d'un lien vers le site web de la campagne: www.discriminatieophetwerk.be.

Ce dossier a été suivi par la cellule juridique de l'Institut.

5. Prise de décision

Promotion de la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis

En exécution 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, une procédure a été instituée afin de veiller au respect de la règle selon laquelle deux tiers au maximum des membres des organes consultatifs sont du même sexe.

Par « organes consultatifs », il faut entendre tous les conseils, commissions, comités, groupes de travail et tout autre organe, créé par la loi ou par arrêté, chargés de remettre des avis aux chambres législatives ou aux ministres.

L'Institut a rédigé deux projets d'arrêtés royaux visant à créer une Commission pour la promotion de la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs dans le courant de l'année 2009, à la demande de la Ministre de l'Égalité des chances. Après être passés au Conseil des ministres le 11 septembre 2009, ils ont été soumis à la signature royale en janvier 2010.

La Commission sera installée au sein du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes et déterminera les modalités de contrôle et de suivi de la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis.

60 ans du droit de vote des femmes !

Rappelez-vous : le 27 mars 1948, les femmes belges ont obtenu le suffrage universel pour les élections parlementaires. La Belgique fut l'un des derniers pays d'Europe de l'Ouest à attribuer le droit de vote aux femmes. Mais la véritable étape se situe un an plus tard. Le 26 juin 1949, les femmes belges ont pour la première fois élu les membres du parlement de leur choix. Un important fait symbolique et politique dans l'histoire de l'émancipation des femmes.

Le 7 juin 2009, des millions de femmes ont à nouveau voté lors des élections européennes et régionales. A l'occasion de cet anniversaire, nous avons distribué des clés USB portant le slogan « 60 ans de droit de vote des femmes », ce qui a permis à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes de souligner l'importance de cet évènement et d'impliquer les groupements politiques féminins dans cette action.

Participation politique des femmes à l'issue des élections du 7 juin 2009

L'étude « La participation politique des femmes à l'issue des élections du 7 juin 2009 » est détaillée dans la partie « Recherche » du rapport d'activités.

6. La recherche

Contexte

La recherche est l'une des conditions de base de la réalisation des différentes missions de l'Institut. Disposer d'informations qualitatives et de données quantitatives correctes et actuelles sur les tendances sociales du point de vue du genre contribue en effet à l'identification de nouvelles lignes d'action, à l'évaluation des actions entreprises et à l'amélioration des recommandations destinées à différents acteurs.

Les brochures d'information, les rapports de recherche, les dépliants ainsi que toutes les autres publications de l'Institut sont à la disposition des citoyennes et citoyens. Elles peuvent être téléchargées sur le site Internet de l'Institut. Certaines de ces publications sont également disponibles en version imprimée. Nous signalons ici que l'Institut envoie toutes les publications papier gratuitement.

Les recherches développées par l'Institut en 2009 ont abordé différents thèmes, parmi lesquels le travail et la combinaison entre vie privée et vie professionnelle, la prise de décision, la violence et la migration.

La plupart de ces recherches ont été développées en fonction de la mission juridique de l'Institut ou dans le cadre de la stratégie de gender mainstreaming, et plus particulièrement le développement de statistiques et d'indicateurs de genre. Nous faisons par exemple référence à l'étude relative à la problématique de la grossesse et du congé de paternité sur le lieu de travail, et aux différences entre les femmes et les hommes au niveau des revenus et de l'emploi du temps.

Depuis 2008, nous accordons une attention croissante au thème global de la migration ; cette tendance s'est poursuivie en 2009. Nous faisons ici référence aux études consacrées au choix de la conjointe des hommes d'origine étrangère, à la situation des femmes dans les centres d'accueil et à la politique belge d'asile et de migration.

EVOLUTION DES RECHERCHES SELON LEUR THÈME ²¹					
	2006	2007	2008	2009	Totaal
Emploi	1		1		2
Pauvreté		1		1	2
Représentation			2		2
Prise de décision			2	1	3
Combinaison vie professionnel- le-vie privée	1		1	1	3
Gender mainstreaming	1				1
Violence		1	1		2
Migration			2	1	3
Recherche et enseignement	1				1
Autres			2		2
Total	4	2	11	4	21

21. 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 septembre 2008, mais ne s'est terminée qu'en décembre 2009. Dans ce cas, elle est reprise dans le tableau sous l'année 2008.

Recherches terminées en 2009

Étude AGORA « Genre et revenu: analyse et développement d'indicateurs » - BGIA (Belgian Gender and Income Analysis)

Cette étude avait pour objectif une analyse approfondie, au niveau individuel, de la situation actuelle des femmes et des hommes en ce qui concerne leurs revenus pour les différentes sources de données belges et européennes disponibles. Une méthodologie et des indicateurs ont été développés. La mise à disposition de cette méthodologie et la création d'une base de données contenant des données relatives au genre et aux revenus doivent tout d'abord garantir le calcul des indicateurs dans le futur mais également stimuler les futures recherches sur ce thème.

Cette étude entre dans le cadre du programme de recherche AGORA du SPP Politique scientifique fédérale ; l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et la Direction générale Statistiques et Information économique (DGSIE) en sont les partenaires. L'étude a été effectuée par le Département d'Economie appliquée de l'Université Libre de Bruxelles.

L'ÉTUDE S'EST DÉROULÉE DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2007 AU 31 DÉCEMBRE 2009.



Recherche relative à la pauvreté et à l'emploi du temps individuels: analyse et développement d'indicateurs

Suite à la recherche BGIA (cfr. supra), les données de l'enquête sur le budget des ménages et de l'enquête sur l'emploi du temps ont fait l'objet d'une analyse approfondie dans le cadre d'une étude complémentaire financée par l'Institut et réalisée par le Département d'Economie appliquée de l'Université Libre de Bruxelles. Cette recherche complémentaire avait pour objectif le développement d'indicateurs relatifs aux inégalités de genre en matière d'utilisation du temps, reliés aux différences de revenus, et leur comparaison avec les indicateurs développés en matière de genre et d'indépendance financière.

LA RECHERCHE S'EST DÉROULÉE DU 1^{ER} JUIN 2009 AU 15 DÉCEMBRE 2009.

LES RÉSULTATS DE CES DEUX PROJETS DE RECHERCHE ONT ÉTÉ PRÉSENTÉS LORS D'UN SÉMINAIRE INTERNATIONAL QUI A EU LIEU LE 7 DÉCEMBRE 2009.

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

Dans le cadre de sa mission juridique, l'Institut a fait 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 Cap Sciences Humaines. L'étude comportait 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 englobait un aperçu des problèmes, discriminations et inégalités auxquels doivent faire face les personnes transgenres et transsexuelles dans leur vie quotidienne. Troisièmement, l'étude fournissait 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 comprend la formulation de recommandations politiques en ce qui concerne la politique (fédérale) à l'égard des personnes transgenres et transsexuelles.

L'ÉTUDE S'EST DÉROULÉE DU 1^{ER} MARS 2008 AU 30 JUIN 2009.

LES RÉSULTATS DE CETTE ÉTUDE ONT ÉTÉ PUBLIÉS DANS LE RAPPORT ÊTRE TRANSGENRE EN BELGIQUE : UN APERÇU DE LA SITUATION SOCIALE ET JURIDIQUE DES PERSONNES TRANSGENRES. LE RAPPORT DE RECHERCHE EST DISPONIBLE EN NÉERLANDAIS ET EN FRANÇAIS. UNE VERSION IMPRIMÉE DU RAPPORT PEUT ÊTRE COMMANDÉE SUR LE SITE WEB DE L'INSTITUT ; IL PEUT ÉGALEMENT ÊTRE TÉLÉCHARGÉ AU FORMAT ÉLECTRONIQUE. LA TRADUCTION ANGLAISE DU RAPPORT EST EN COURS DE PRÉPARATION POUR 2010.

LE RAPPORT DE RECHERCHE A ÉTÉ PRÉSENTÉ LORS D'UN SÉMINAIRE INTERNATIONAL ORGANISÉ LE 20 NOVEMBRE 2009.



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

A l'instar d'une étude antérieure relative au choix du partenaire des filles et des femmes d'origine étrangère en Belgique, réalisée en 2006-2007 à la demande du Ministre de l'Égalité des Chances de l'époque, sous la coordination du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, la présente étude, effectuée par le Centrum voor Migratie en Interculturele Studies de l'Université d'Anvers examine le choix du conjoint des garçons et des hommes d'origine étrangère. La recherche se composait 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 a analysé le phénomène du choix du conjoint et du mariage, en particulier les mariages forcés et arrangés, grâce à des interviews avec des garçons et des hommes d'origine marocaine, turque et sikh d'un côté, et des acteurs de terrain de l'autre côté. Sur cette base, des recommandations et des pistes d'action ont été formulées en vue de mettre au point une politique d'assistance adéquate et de développer des instruments de prévention.

L'ÉTUDE S'EST DÉROULÉE DU 1^{ER} JUILLET 2008 AU 28 FÉVRIER 2009.

LES RÉSULTATS DE CETTE ÉTUDE ONT ÉTÉ PUBLIÉS DANS LE RAPPORT « CHOIX DE LA CONJOINTE ET MARIAGE DES HOMMES ALLOCHTONES: UNE ANALYSE QUANTITATIVE ET QUALITATIVE DU PROCESSUS DE CHOIX DE LA CONJOINTE ET DU MARIAGE DES HOMMES MAROCAINS, TURCS ET SIKHS » . CE RAPPORT DE RECHERCHE EST DISPONIBLE EN NÉERLANDAIS ET EN FRANÇAIS ET IL PEUT ÊTRE TÉLÉCHARGÉ EN VERSION ÉLECTRONIQUE SUR LE SITE WEB DE L'INSTITUT.

Étude relative à la problématique de la grossesse chez les travailleuses en Belgique

L'Institut a fait réaliser une étude sur la problématique de la grossesse chez les travailleuses en Belgique. Cette étude a été réalisée par le groupe de recherche SEIN de l'université d'Has-selt. Il s'agissait de répertorier, d'analyser et de contextualiser les expériences des femmes en matière de discrimination liée à la grossesse perpétrée sur le lieu de travail. Les objectifs spécifiques de l'enquête étaient 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.

L'ÉTUDE S'EST DÉROULÉE DU 1^{ER} JUILLET 2008 AU 15 DÉCEMBRE 2009.



Étude relative à la problématique du congé de paternité chez les travailleurs en Belgique

Cette étude concerne la problématique du congé de paternité chez les travailleurs en Belgique, en vue de la diminution et de l'élimination des discriminations potentielles ou de l'inégalité de traitement et d'un meilleur traitement interne des plaintes. Le bureau d'étude Market Analysis & Synthesis a dressé un aperçu des expériences des hommes en matière du congé de paternité sur le lieu de travail. Les objectifs spécifiques de l'étude étaient les suivants : augmenter la connaissance de l'usage du congé de paternité par les employés ; identifier les problèmes et les points noirs éventuels en matière de congé de paternité auxquels les travailleurs sont confrontés ; identifier les caractéristiques des hommes confrontés aux problèmes ; identifier les caractéristiques des employeurs chez qui des problèmes surviennent ; formuler des points d'amélioration relatifs à la réglementation sur le congé de paternité.

L'ÉTUDE S'EST DÉROULÉE DU 16 JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2009.

Étude 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 compétent en matière d'égalité des chances. Dix ans plus tard, l'Institut a lancé une nouvelle étude de grande échelle sur la survenance, l'expérience et le recours à la violence physique, sexuelle et psychique. L'objectif général de l'étude était, via une actualisation des données relatives 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 ressentent en raison de leur sexe, ainsi que des facteurs de risque et de protection. En outre, nous désirions obtenir un aperçu de l'efficacité de la politique menée en la matière. L'étude a été réalisée par le Centre d'Étude de l'Opinion de l'Université de Liège, en collaboration avec le Vakgroep Experimenteel-klinische en Gezondheidspsychologie de l'Université de Gand.

L'ÉTUDE S'EST DÉROULÉE DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2008 AU 31 DÉCEMBRE 2009

Étude relative à la dimension de genre dans la politique belge en matière de migration

En vue de dresser un aperçu de la problématique des nouvelles arrivantes, des réfugiées et des demandeuses d'asile et de définir les lignes d'action futures en la matière, cette étude, coordonnée par l'Institut à la demande de la Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des Chances, en charge de la politique d'asile et de migration, et réalisée par le Centrum voor Migratie en Interculturele Studies de l'Université d'Anvers, concernait l'élaboration d'un état des lieux des recherches relatives à la dimension de genre dans la politique belge d'asile et de migration. Cet état des lieux a été complété par un aperçu de la politique en la matière et des bonnes pratiques dans les autres pays-membres de l'UE ainsi qu'au niveau de la Commission européenne et du Conseil de l'Europe. La recherche a débouché sur des recommandations en vue de recherches futures.

L'ÉTUDE S'EST DÉROULÉE DU 1^{ER} JUIN 2009 AU 30 NOVEMBRE 2009.

Étude relative à la participation politique des femmes à l'issue des élections du 7 juin 2009

Suite aux recherches antérieures en la matière, et en vue d'évaluer l'impact des lois adoptées depuis le milieu des années 1990 afin de garantir une représentation plus équitable des hommes et des femmes sur les listes lors des élections européennes, fédérales, régionales, provinciales et communales sur la participation des femmes à la prise de décision politique, l'IEFH a fait réaliser une analyse de genre des élections européennes et régionales qui ont eu lieu le 7 juin 2009. Cette analyse, qui a été effectuée par le Departement Politieke wetenschappen de l'Université d'Anvers a été réalisée grâce au développement de différents indicateurs. Le rapport de recherche sera publié en 2010.

L'ÉTUDE S'EST DÉROULÉE DU 1^{ER} JUIN AU 30 NOVEMBRE 2009.

Recherches en cours 2009-2010

Réalisation d'une étude de faisabilité relative à la création d'un master interuniversitaire en études de genre en Belgique

A la demande du Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des Chances, en charge de la politique d'asile et de migration, et sous la coordination de l'Institut, Sophia, le réseau belge de coordination des études féministes, effectue actuellement une étude de faisabilité relative à la création d'un master interuniversitaire en études de genre en Belgique et l'élaboration d'un concept de master interuniversitaire en études de genre. Le projet a pour objectif spécifique, d'un côté, la réalisation d'une étude de faisabilité qui mènera idéalement (dans une phase ultérieure) à la création effective d'un master interuniversitaire en études de genre en Belgique. De plus, un projet de master interuniversitaire en études de genre qui dépasse les frontières linguistiques est également développé. De l'autre côté, ce projet a pour but de créer une large base pour ce concept auprès des autorités académiques et politiques et, de cette façon, de stimuler la réflexion sur l'enracinement structurel des études femmes/de genre dans les universités belges.

L'ÉTUDE SE DÉROULE DU 1^{ER} JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2010.

Projet Genre et asile : accueil des réfugiées

L'Institut finance un projet de l'asbl Nederlandstalige Vrouwenraad, en collaboration avec le Conseil de femmes francophones de Belgique, concernant 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. Ce projet a pour objectifs généraux d'augmenter la connaissance des conditions de vie et des besoins des réfugiées dans les centres d'accueil belges, d'optimiser la politique en la matière en intégrant la dimension de genre dans l'accueil des réfugiés et 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 PROJET SE DÉROULE DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2008 AU 30 JUIN 2010.

Publications

Miet Smet : trois décennies de politique d'égalité des chances

Comme membre des Parlements fédéral, européen et flamand, et dans le cadre de ses mandats successifs de membre du gouvernement fédéral, Miet Smet a joué un rôle marquant dans l'histoire politique belge de ces trente dernières années. Elle a surtout marqué de son empreinte la politique belge de l'égalité des femmes et des hommes, qu'elle a initiée, d'abord en tant que secrétaire d'état à l'Emancipation sociale et plus tard en tant que ministre de l'Egalité des Chances. Les violences faites aux femmes, les classifications de fonctions sexuellement neutres, l'écart salarial, la représentation des femmes au sein des organes d'avis, : autant de thèmes que Miet Smet a inscrit pour la première fois à l'ordre du jour des agendas de l'action politique. Elle a élaboré sa politique à l'appui de recherches scientifiques, de campagnes de sensibilisation créatives et d'initiatives législatives innovantes.

L'ouvrage « Miet Smet: trois décennies de politique d'égalité des chances », rédigé à la demande de l'Institut par le Centre d'Archives pour l'Histoire des Femmes, propose un aperçu des réalisations de Miet Smet visant à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes. L'analyse des temps forts de la longue carrière de cette grande dame nous permet de poser un regard éclairé sur l'histoire de la politique belge de l'égalité des chances et du contexte politique et social dans lequel cette politique s'est développée.

LE LIVRE A ÉTÉ PRÉSENTÉ À LA PRESSE ET AU PUBLIC LE 2 DÉCEMBRE 2009.

Définition du concept « sexisme »

En 2009, les résultats de l'étude relative à la définition du sexisme, réalisée par la Magda Michielsens Onderzoekshuis (1 avril - 15 décembre 2008), ont fait l'objet d'une publication. Cette analyse conceptuelle a abordé les aspects suivants : 1/ le lien entre le sexisme, les stéréotypes, les préjugés et les discriminations fondées sur le sexe ; 2/ la possibilité d'une limite basée sur un consensus social, entre les actes acceptables et ceux qui ne le sont pas et qui concernent les sexes ou font une distinction entre ceux-ci ; et 3/ les domaines et les actes où une définition du sexisme peut être d'application.

Le rapport de recherche est disponible en néerlandais et en français et il peut être téléchargé sur le site web de l'Institut.





Étude concernant l'image des femmes et des hommes dans la publicité en Belgique

L'année 2009 a été celle de la publication des résultats de l'étude relative à l'image des femmes et des hommes dans la publicité en Belgique, réalisée par le Département Communicatiewetenschappen de l'Université d'Anvers (1 avril - 31 décembre 2008). Cette étude consistait à 1/ établir un aperçu des recherches existantes sur la représentation des femmes et des hommes dans la publicité en Belgique; 2/ établir un inventaire des thèmes considérés comme sexistes, discriminatoires et/ou dénigrants pour les femmes et/ou pour les hommes; 3/ établir des directives destinées aux publicitaires et 4/ analyser le fonctionnement et l'efficacité des organes de réglementation existants en ce qui concerne la représentation des femmes et des hommes dans les médias.

Le rapport de recherche est disponible en néerlandais et en français. Il est possible de commander une version papier du rapport ou d'en télécharger une version électronique sur le site web de l'Institut.

LES RAPPORTS DE RECHERCHE « DÉFINITION DU CONCEPT DE SEXISME » ET « IMAGE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA PUBLICITÉ EN BELGIQUE » ONT ÉTÉ PRÉSENTÉES LORS D'UN SÉMINAIRE ORGANISÉ LE 19 JUIN 2009.



Femmes au sommet

La recherche, qui s'est terminée fin 2008, a été mise en page et publiée dans le courant de l'année 2009. Une conférence de presse soigneusement préparée a été organisée avec la Ministre Milquet. La publication du rapport a reçu un accueil très favorable de la part du monde politique et la ministre a saisi l'occasion pour développer un projet de loi relatif aux quotas dans les conseils d'administration des entreprises.



Genre et emploi du temps: différences et évolution dans l'emploi du temps des femmes et des hommes belges (2005, 1999 et 1966)

La recherche, qui s'est terminée fin 2008, a été mise en page et publiée dans le courant de l'année 2009. La publication a été présentée à la presse au moyen d'un communiqué qui a été bien accueilli et qui a permis au thème de la répartition inégale des tâches ménagères d'être abordé par différents médias.



L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique - Rapport 2009

Le rapport 2009 « l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique » est décrit dans la partie « Emploi » du présent rapport d'activités.

Journées d'étude

Discriminations multiples. Genre, origine, religion : à la croisée des chemins ?, 24 septembre 2009

Dans le cadre des Assises de l'interculturalité 2009, la ministre de l'Emploi et de l'égalité des chances a sollicité l'Institut pour organiser une matinée de réflexion à propos des discriminations multiples.

La réflexion de cette matinée a porté principalement sur les concepts de la discrimination multiple au regard du droit européen de la lutte contre la discrimination et sur une analyse sous l'angle du genre de l'usage des lois visant à lutter contre les discriminations raciales en Belgique. Dans un second temps, la parole a été donnée au monde associatif et consultatif de l'égalité des femmes et des hommes lors d'un débat en vue de proposer des pistes d'action qui devraient servir aux conclusions des Assises.

La ministre a conclu la matinée en lançant des pistes d'action, dont la formation à l'identification de la discrimination multiple, notamment auprès d'autres acteurs de première ligne tels que les avocats ou les syndicats, l'amélioration du traitement des données relatives aux plaintes déposées à l'Institut et au Centre pour l'égalité des chances afin de repérer les éventuelles intersections parmi les motifs de discriminations, le soutien à la collaboration de ces deux acteurs pour le développement d'outils concrets mettant l'accent sur l'approche méthodologique de la discrimination multiple et sur l'analyse des conséquences positives et négatives de la discrimination dans l'emploi sur les femmes d'origine étrangère.

Les femmes d'origine étrangère et les discriminations à l'emploi, le 13 octobre 2009

La lutte contre la discrimination est devenue, depuis le début des années 2000, une des politiques sociales majeures des États de l'Union européenne sous l'impulsion des institutions européennes. De multiples études scientifiques ont largement démontré la réalité de la discrimination dans l'emploi et son ampleur et, dès 2003, les institutions internationales, comme le BIT et le Conseil de l'Europe, alertaient les États de la banalisation de la discrimination et des risques réels encourus pour notre cohésion sociale. Parmi les personnes touchées par la discrimination sur le marché du travail, les femmes d'origine étrangère constituent un groupe particulièrement vulnérable. Le récit de leur expérience a révélé l'interaction constante et concomitante aussi bien de la dimension de genre que de l'origine sociale, l'origine culturelle, la nationalité ou la religion dans le processus de discrimination. La discrimination qu'elles subissent se traduit par la difficulté d'accès à l'emploi ou par leur sur-représentation dans des

segments spécifiques du marché du travail où les emplois sont les plus précaires, instables et pénibles. Pour des raisons tant politiques que juridiques ou institutionnelles, la discrimination multiple n'est pas reconnue et traitée car le phénomène de la discrimination n'est pas appréhendé dans toute sa complexité. L'approche unidimensionnelle de la discrimination reste dominante et rend invisible celle qui s'opère sur un ou plusieurs critères reconnus par la loi et qui touche de nombreuses femmes (et hommes) d'origine étrangère.

Afin de mieux comprendre le phénomène de la discrimination et d'identifier ses enjeux politiques et sociaux pour notre société, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes proposent la tenue d'un séminaire conjoint sur la discrimination des femmes d'origine étrangère dans l'emploi. Celui-ci prolonge et approfondit la réflexion entamée lors de la matinée d'étude du 24 septembre 2009 organisée par la Ministre de l'Égalité des Chances sur la discrimination multiple (Assises de l'interculturalité) en mettant l'accent sur l'approche méthodologique de la discrimination multiple et sur l'analyse des conséquences positives et négatives de la discrimination dans l'emploi sur les femmes d'origine étrangère. Le séminaire sera aussi l'occasion de faire émerger la voix des organisations de femmes d'origine étrangère à travers le récit d'expériences, mais aussi à travers leurs analyses de la situation des femmes, de leurs besoins et de leurs revendications politiques. La réflexion et la collaboration se poursuivront en 2010.

Partenariat avec des acteurs externes

Dans le courant de l'année 2009, l'Institut a collaboré en tant que partenaire ou expert, à divers projets mis sur pied par d'autres institutions et universités.

Le Service public fédéral de programmation (SPP) Politique scientifique

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 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.

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.

L'Institut était représenté dans le comité d'accompagnement créé par le secrétaire d'état à la lutte contre la pauvreté, en vue de la préparation de l'Année européenne de lutte contre la pauvreté en 2010. Nous avons de cette façon négocié une certaine attention pour la dimension de genre.

Réseau des femmes policières

L'Institut est membre du réseau des femmes policières et suit régulièrement les réunions du Conseil d'Administration.

Réseau Felink

L'Institut collabore étroitement avec le réseau Felink et a participé concrètement avec le réseau au développement des événements suivants en 2009 :

- soirée d'étude sur le harcèlement sexuel au travail
- midi d'étude « formations et carrière »

7. Le soutien aux acteurs de terrain

Les subsides structurels

Début 2009, de nouvelles conventions triennales réglant l'octroi de subsides structurels ont été conclues. Pour la période 2009-2011, les associations concernées sont l'asbl Amazone, le Centre d'archives pour l'histoire des femmes (Carhif-AVG) ; le Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR) ; le Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB) ; l'asbl SOPHIA et, pour la première fois, l'asbl FLORA .

Pour 2009, le montant octroyé s'est établi comme suit :

Associations	Nombre
Amazone	535.537,72 €
Carhif-AVG	105.060,00 €
Sophia	70.283,72 €
NVR	32.438,64 €
CFFB	32.438,64 €
Flora	32.438,64 €

Le Conseil d'Administration a, dans le cadre des conventions conclues avec ces associations, examiné et approuvé les rapports d'activités et les rapports financiers pour 2009 ainsi que les plans d'activités et les budgets pour 2009.

Enfin, comme chaque année, une dotation a été portée au budget 2009 de l'Institut pour le Conseil de l'égalité des chances²² . En 2009 cette dotation était de : 32.438,64 euros.

L'Institut vise à optimiser ses relations avec ses partenaires et tout particulièrement avec les organisations bénéficiant d'un subside dit structurel, entériné par des conventions de trois ans.

22. <http://www.conseil-delegalite.be/>

Soucieux de pouvoir déterminer au mieux le soutien nécessaire à ces organisations pour leur permettre d'assurer efficacement leurs engagements pris dans ces conventions, l'Institut a commandité un audit à un consultant indépendant réviseur d'entreprise.

Les résultats devraient être présentés à la Ministre de l'égalité des chances qui pourrait décider d'une augmentation de l'intervention de l'Institut dans la mesure où il pourrait lui-même bénéficier d'un complément de dotation à cet usage.

Les subsides ponctuels ou « petits subsides »

Pour rappel, les thèmes prioritaires en 2008 pour les petits subsides étaient l'articulation vie privée-vie professionnelle, les violences faites aux femmes, la promotion du gender mainstreaming, l'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail, la prise de décision chez les femmes et enfin, les droits des femmes.

En 2009, les thèmes ont explicitement été limités aux compétences fédérales.

Suite à l'analyse des dossiers menée à l'initiative du Conseil d'Administration de l'Institut en 2009, il a été décidé de modifier le guide des subsides pour 2010 pour mettre notamment l'accent sur l'analyse des résultats.

Pour 2010, nous introduirons quelques modifications importantes au niveau de la procédure d'attribution des « petits subsides ». Les thèmes prioritaires ont été élargis et nous accordons désormais également de l'attention aux résultats mesurables visés par le projet proposé. Dorénavant, lors de l'introduction d'un projet, il faudra remplir un questionnaire plus détaillé concernant les effets visés. En outre, à titre d'évaluation, il faudra également remettre un questionnaire similaire après la clôture du projet. Ce questionnaire devra être envoyé à l'Institut en même temps que le rapport final financier et le rapport d'activités. L'Institut souhaite de cette manière pouvoir mieux garantir la qualité et l'efficacité des projets.

EVALUATION DES PROJETS APPROUVÉS CLASSÉS SELON LES THÈMES FIXÉS POUR L'ANNÉE 2009					
	Total dossiers	Violence/assistance	Egalité, prof./privé	Femme/politique, droits de l'Homme	Santé, arts, culture et autres
Dossiers N	21	6	7	5	3
Dossiers F	33	11	5	9	8
Total	54	17 (31%)	12 (22%)	14 (26%)	11 (20%)

EVALUATION DES DOSSIERS DE SUBSIDES N/F 2009				
	Total dossiers introduits	Dossiers approuvés	Montant	Montants attribués
Dossiers N	25	21 (84%)	€ 89.796	37%
Dossiers F	53	33 (62%)	€ 152.733	63%
Total N+F	78	54 (69%)	€ 242.529	100%

La politique locale d'égalité des femmes et des hommes

Contexte

Créées en 1991, les coordinations provinciales étaient chargées de mettre en œuvre des projets portant sur la thématique de l'égalité des femmes et des hommes, et ce, tant au niveau local que provincial.

Financée au niveau provincial et fédéral, la politique locale d'égalité des femmes et des hommes s'est déployée à travers deux volets :

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

Ainsi, chaque province dispose, en principe, de deux coordinateurs/-trices, chacun(e) étant compétent(e) pour un volet. Depuis 2001, cette politique est soutenue par l'Etat fédéral et les entités fédérées du côté francophone.

Accord de coopération

En 2005, Engender et l'Université d'Anvers ont réalisé une évaluation de la coordination de la politique locale et celle-ci a mis en évidence la complexité du système de financement de cette coordination. En effet, le travail des coordinations se poursuivait et était financé une fois l'accord annuel signé avec tous les ministres concernés.

L'accord de coopération conclu en juin 2007 entre l'Etat fédéral, la Communauté française et la Région wallonne a permis de centraliser et formaliser les ressources financières accordées à

la politique locale d'égalité des femmes et des hommes. Cet accord concerne les cinq provinces francophones à savoir le Brabant wallon, Namur, Liège, Hainaut et Luxembourg.

De plus, dans le cadre de cet accord de coopération, l'Institut a été chargé de la gestion administrative, financière et budgétaire des coordinations, ce qui allège considérablement le travail des coordinateurs/-trices. Aussi, un fonds commun a été créé au sein de l'Institut. L'accord de coopération a engendré la mise en place d'un comité de gestion qui suit les appels à projet et l'évolution des projets. Ce comité de gestion se réunit dans les locaux de l'Institut, qui assure le secrétariat. Ces appels à projet sont gérés par un comité de gestion.

Le comité d'accompagnement, de son côté, gère les conventions-salaires des coordinatrices provinciales.

L'accord de coopération précise le rôle des coordinations provinciales:

1. Coordonner et soutenir les actions organisées par les acteurs de terrain (associations, organisations, services de police, C.P.A.S.,...)
2. Collaborer avec les autorités et les professionnels de terrain afin de développer des projets locaux..
3. Répondre à l'appel à projets lancé et financé, chaque année, par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et la Communauté française, ainsi que développer de nouveaux projets inscrits dans la politique locale d'égalité entre les femmes et les hommes.

En 2009, l'Institut a financé la politique locale d'égalité des femmes et des hommes à hauteur de 253.209 € ; et ce, au niveau des salaires et des appels à projets dans les dix provinces belges et à Bruxelles.

Rôles de l'Institut auprès des coordinations provinciales

Outre l'apport financier, l'Institut a un rôle multiple auprès des coordinations provinciales. En effet, il les informe des avancées en matière d'égalité. De plus, il les soutient et les conseille lors de la planification de projets. Trois à quatre fois par an, les coordinations provinciales, les entités fédérées et l'Institut se réunissent afin de faciliter leur collaboration.

Sont également organisées des rencontres annuelles regroupant le niveau fédéral, la Communauté française, la Région wallonne, les coordinations provinciales ainsi que le député provincial dont elles dépendent. Elles ont pour objectif de faire le point sur les projets et le plan de travail pour l'année à venir. Quant à l'Institut, il assure le suivi des conventions entre l'Etat fédéral, les entités fédérées et les provinces.

L'appel à projets 2009 lancé par l'Institut avait pour priorités thématiques :

LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES ENTRE PARTENAIRES

1. La prévention dans les organisations et les syndicats
2. Les femmes migrantes
3. Les mariages forcés subis par les femmes et les hommes
4. Les enfants témoins de violences entre partenaires
5. La violence dans les relations amoureuses des jeunes adolescent-e-s
6. La violence dans les couples homosexuel-le-s
7. La sensibilisation aux mutilations génitales féminines
8. Le travail en réseau dans le cadre de la COL 4/2006
9. Le travail auprès des auteur-e-s de violences

VOLET SOCIOÉCONOMIQUE :

1. La préparation de l'année européenne de la créativité et de l'innovation (2009/2010 : lutte contre la pauvreté)
2. Les femmes en milieu rural
3. La promotion de la parentalité auprès des salariés masculins
4. Les élections de juin 2009
5. L'image de la femme dans les médias et la publicité
6. L'accueil extra-scolaire
7. La sensibilisation de ceux qui forment les futurs adultes de demain : il s'agit de coordonner la formation des enseignants et des formateurs (IFC, associations) et non pas de l'organiser ; les coordinations ne sont pas amenées à former elles-mêmes
8. Le travail avec les maisons de l'égalité
9. L'entrepreneuriat au féminin

Les bilans (évaluations) des différents appels à projet menés par les provinces ont été dressés et approuvés lors des rencontres entre les coordinations, les Députés provinciaux et les membres de l'accord de coopération.

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.

Préparation et application des décisions du Gouvernement

L'article 5 de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut confie à ce dernier une mission d'administration sous tutelle de la Ministre fédérale de l'égalité des chances. L'Institut a en effet notamment pour rôle de préparer et de veiller à l'application des décisions du Gouvernement et des politiques européennes et internationales.

La Ministre de tutelle, Madame Joëlle Milquet, lors de l'élaboration des ses notes de politiques générales pointe les éléments principaux qu'elle entend voir être mis en œuvre lors de la législation en cours.

Ainsi en 2009, dans la poursuite de l'application de sa note de politique générale de 2008, plusieurs tâches ont été confiées à l'Institut par Madame la Ministre, 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.

En matière de gender mainstreaming, un arrêté royal relatif à la composition, aux missions et au fonctionnement du « groupe interdépartemental de coordination » a été adopté par le Conseil des Ministres en 2009. En étroite concertation avec le cabinet de la Ministre de l'Égalité des chances, l'Institut a établi un projet de rapport d'évaluation de l'impact de chaque projet d'acte législatif et réglementaire sur la situation respective des femmes et des hommes. L'Ins-

titut a lancé en 2009 un projet visant à soutenir la manière dont les administrations fédérales doivent faire face aux obligations relatives au gender budgeting et à la note de genre. L'Institut a également travaillé à la rédaction d'un manuel gender budgeting qui devrait être publié et diffusé en 2010. Ce manuel rappellera les principes de gender mainstreaming et de gender budgeting, ainsi que la législation et les directives en la matière.

Sans vouloir être exhaustif sur ces mesures, précisons qu'en matière de violence, l'Institut s'est vu conforté dans son rôle de coordinateur et il lui est demandé de développer ses missions d'observatoire des violences.

Par ailleurs, l'Institut a bien évidemment été désigné comme l'un des acteurs clés des Assises de l'Interculturalité, lancées par Madame la Ministre en septembre 2009 et devant servir à stimuler des prises de décisions et des politiques publiques qui favorisent l'harmonie de la vie quotidienne dans une société qui connaît la cohabitation de plusieurs cultures. L'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que des discriminations croisées sont au cœur de cette problématique.

L'attention a également été portée en cette année 2009 à la dimension de genre dans la procédure d'asile. Concrètement l'Institut a commandé deux études sur ce thème. Les résultats sont attendus pour l'été 2010.

De manière transversale, la Ministre a constaté qu'il était urgent de mener une réflexion sur la nécessité de légiférer sur le sexisme. En effet, le sexisme concerne certaines formes de discrimination qui ne sont pas toujours du ressort de la loi du 10 mai 2007 sur l'égalité entre les femmes et les hommes. L'Institut a dès lors fait réaliser une recherche de droit comparé afin d'affiner les concepts juridiques. Cette recherche a permis de mettre en évidence les différentes sensibilités sur ce concept si flou. L'effort se poursuivra en 2010 afin de déposer le plus rapidement possible un projet de texte cohérent et adapté à cette problématique particulière.

Cependant, l'Institut ne veut pas aller à l'encontre de la liberté d'expression. Il s'agit donc de trouver un difficile équilibre entre ce droit fondamental qu'est la liberté d'expression et le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.

A l'occasion de la présentation du rapport « Femmes au sommet²³ », le 18 novembre 2009, la Ministre de l'égalité des chances, en collaboration avec l'Institut :

- a envoyé une lettre aux médecins, avocats et architectes pour les sensibiliser ainsi qu'aux fédérations patronales pour les exhorter à adopter une charte « gender mainstreaming » comme l'on fait les syndicats;

23. Cette étude est décrite dans le chapitre « recherche » du rapport.

- prépare un projet de loi pour une participation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des entreprises publiques autonomes et des entreprises cotées en bourse;
- soutiendra, dans ce cadre, un projet d'annuaire informatique recensant les femmes candidates à des fonctions décisionnelles.

Il faut pointer également que la Ministre de l'égalité des chances, sur base de l'étude de l'Institut sur les discriminations à l'encontre des personnes transgenres²⁴, souhaite en utiliser les résultats pour déterminer les actions et les mesures qui pourront être prises pour assurer une meilleure protection des personnes concernées.

24. Cette étude est décrite dans le chapitre « recherche » du rapport.

Suivi des politiques européennes et internationales

Union européenne

- L'Institut a assuré la représentation de la Ministre fédérale 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 2009, la République tchèque et la Suède ont assuré la Présidence de l'union européenne.

Lors du premier semestre 2009, la présidence tchèque a organisé le 27 mai une Conférence ministérielle sur les bonnes pratiques visant à éliminer les stéréotypes. L'Institut y a été invité à présenter les bonnes pratiques de la Belgique visant à améliorer l'image des femmes dans la publicité.

Au Conseil EPSCO²⁵ de juin, ont été adoptées des conclusions sur la génération des 50 ans et plus sous l'angle du genre.

25. Conseil « Emploi, Politique sociale, Santé et Consommation ».

Dans le courant du second semestre 2009, la Présidence suédoise a insisté sur le fait que la réalisation de l'égalité est un pré-requis pour la croissance et l'emploi. L'objectif est de prendre en compte cette perspective de genre dans la stratégie communautaire pour la croissance et l'emploi de l'après-2010. En conclusion du Conseil « Emploi, Politique sociale, Santé et Consommation » (EPSCO) de novembre, ont été également adoptés des accords politiques relatifs aux congés parentaux et à l'égalité de traitement entre hommes

et femmes exerçant une activité indépendante, afin de réduire les disparités de genre sur le marché du travail.

- L'Institut a présidé cette année le Comité consultatif dans le domaine de l'égalité des hommes et des femmes et a ainsi facilité l'adoption de trois avis relatifs à l'écart salarial, l'introduction d'une perspective de genre dans la réponse à la crise financière et sur la future feuille de route en matière d'égalité hommes/femmes.
- L'Institut a participé activement aux formations du réseau Equinet d'échange d'informations et de bonnes pratiques entre organismes européens de promotion de l'égalité qui se sont tenues à Dublin et Lisbonne ainsi qu'à l'Assemblée générale en 2009. Par ailleurs, l'Institut a contribué à l'un des groupes de travail sur la mise en œuvre stratégique des missions des organismes de promotion de l'égalité.
- 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 participé aux réunions de ce comité chargé d'adopter le programme de travail et différentes règles de fonctionnement interne. L'Institut est également membre du Forum d'experts qui a tenu sa réunion d'installation en décembre 2009.

- 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 entre hommes et femmes dans l'accès et la fourniture des biens et des services. L'Institut a eu l'occasion de faire un exposé sur le contentieux existant entre l'Association de Consommateurs Test Achats et l'État belge relatif à la mise en œuvre de la Directive 2004/113 dans notre loi du 10 mai 2007.

- Discussion des indicateurs de Pékin dans le cadre de la préparation de la Présidence européenne belge

Dans le cadre du suivi de l'implémentation du processus de Pékin, des indicateurs sont définis tous les six mois au niveau européen. Dans le cadre de la préparation de la Présidence européenne belge au second semestre 2010, des entretiens préparatoires ont déjà eu lieu avec le représentant permanent, l'équipe écart salarial, la Commission européenne, Eurostat et le cabinet. Un projet de recherche a par ailleurs été lancé en vue de la rédaction d'un rapport européen sur l'écart salarial en 2010.

– PROGRESS

Pour rappel, PROGRESS est le programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale dont 12% est consacré aux projets égalités hommes/femmes. PROGRESS a pour objectif le soutien financier des actions dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales pour la période 2007-2013. Ce projet encourage notamment la progression de l'accès des femmes à la prise de décision. Le gender mainstreaming est transversal aux quatre autres domaines d'activités. L'Institut a participé au comité belge du programme pour mettre en œuvre le gender mainstreaming.

– FSE

Le programme opérationnel 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 Économie sociale et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le gender mainstreaming dans les projets FSE se réalise notamment via la participation de l'Institut dans la programmation 2007-2013, 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 psychosociaux » ou « MSA-TMS²⁶ ». L'intégration du genre n'est pas optionnelle: c'est une obligation réglementaire pour laquelle les demandes d'information et d'accompagnement sont nombreuses. Les bases de données réalisées et mise en ligne sur le site de l'Institut sont des outils importants pour aider les auteurs de projets.

26. L'atropie multisystématique. Troubles musculo-squelettiques..

Conseil de l'Europe

L'Institut a exprimé la position de l'État fédéral aux deux réunions du Comité directeur pour l'égalité des hommes et des femmes (CDEG) qui se sont tenues en 2009.

Ces réunions ont permis de mettre au point la Déclaration « Faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité dans les faits » qui a été adoptée par le Comité des Ministres le 12 mai 2009 à Madrid lors de sa 119ème session, mais aussi la conférence sur le gender budgeting, organisée les 5 et 6 mai en coopération avec les autorités grecques, au cours de laquelle le manuel sur la mise en œuvre pratique du gender budgeting a été lancé.

Ces réunions ont également permis de poursuivre la préparation de la 7^{ème} Conférence du Conseil de l'Europe des ministres responsables de l'égalité entre les femmes et les hommes qui se tiendra à Bakou (Azerbaïdjan) en mai 2010 et portera sur le thème principal : Égalité entre les femmes et les hommes : Comblent le fossé entre l'égalité de jure et l'égalité de facto.

Nations Unies

L'institut a participé activement aux travaux menés lors de la 53^{ème} session de la Commission de la condition de la femme qui s'est tenue à New York du 2 au 13 Mars 2009, sous présidence belge.

Trois thèmes étaient à l'ordre du jour : le thème principal a porté sur le « Partage égal des responsabilités entre les femmes et les hommes, en particulier des soins dispensés dans le contexte du VIH/sida » qui a fait l'objet de conclusions âprement négociées. Dans le cadre des négociations, la Belgique a insisté sur l'importance de la ratification de la convention CE-DAW²⁷ et de son protocole ; l'élimination de toutes les discriminations envers les femmes dans les législations et les pratiques des Etats membres; l'intégration structurelle de la dimension de genre dans toutes les politiques ; le respect des droits sexuels et reproductifs ; la lutte contre les stéréotypes de genre dans l'éducation et les médias ; l'investissement dans les préservatifs féminins et les nouvelles technologies - vaccins et microbicides - qui permettent aux femmes de se protéger contre le VIH/sida.

Les États membres de l'Union européenne se sont divisés pendant une semaine sur la question des droits et services de santé sexuelle et reproductive au terme de laquelle l'UE a finalement pu adopter une position commune qui reconnaît de tels droits et services dans le contexte spécifique et strict de la prévention et du traitement du VIH/SIDA. Dans le texte final, on épinglera des passages progressistes sur l'éducation sexuelle et sur le changement d'attitude requis de la part des hommes.

Le thème d'actualité a concerné l'impact de la crise financière sur les femmes. Le thème de révision a visé la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les processus décisionnels.

Par ailleurs, plusieurs résolutions thématiques ont été adoptées concernant le VIH/sida, Instraw²⁸ et la situation des femmes palestiniennes.

Organisation Internationale du Travail

L'institut a participé à la Conférence organisée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) à Genève où l'égalité hommes/femmes fut un des débats prioritaires.

27. Committee on the Elimination of Discrimination against Women.

28. United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women

Secrétariat du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes

L'Institut assure le secrétariat du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes. 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.

Le soutien administratif apporté par l'Institut au Conseil se fait sous convention de premier emploi, formule qui induit inévitablement un taux de rotation important du personnel. En effet, ce type de convention prend automatiquement fin quand le membre du personnel atteint l'âge de 26 ans.

Dans son analyse de besoins (voir partie personnel du rapport) l'Institut expose les inconvénients de ce type d'emploi quand le travail effectué est un travail pour lequel la continuité est importante, comme dans le cas du Conseil de l'égalité. Il plaide donc pour la transformation de ces conventions de premier emploi en emplois statutaires, ce qui implique que l'Institut bénéficie d'un accroissement de sa dotation équivalente au coût des emplois concernés, les conventions de premier emploi bénéficiant d'un remboursement des rémunérations dans le chef de l'employeur.

Avis et recommandations

En 2009, l'Institut a rendu 6 avis et a émis 41 recommandations. L'Institut émet des avis et des recommandations de trois types :

- les avis d'initiative : les avis que l'Institut élabore de sa propre initiative, comme organisme indépendant
- les avis émis en tant qu'administration à la demande la Ministre de l'égalité des chances ou d'autres Ministres du gouvernement fédéral.
- Suivant le protocole de collaboration qu'il a signé avec le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, l'Institut collabore à la rédaction de certains avis du Conseil (voir partie « secrétariat du Conseil »).

Le tableau qui suit répertorie les avis émis par l'Institut en 2009.

AVIS 2009				
Thème	Intitulé-objet	Deman- deur	Destina- taire	Synthèse et suivi
Respect du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine des assurances	Avis du 20 mars 2009 relatif au respect du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine des assurances	Institut	Commis- sion euro- péenne	Dans le cadre de l'établissement du rapport d'application de la Directive 2004/113 prévu par l'article 16, mais aussi de la négociation de la nouvelle Directive fondée sur l'article 13 et de la jurisprudence de la CJCE dans l'affaire Lindorfer, l'Institut exhorte la Commission européenne à renforcer, dans la Directive 2004/113, le respect du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes, en limitant voire en interdisant toute faculté de dérogation dans le domaine de l'assurance.
Promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé	Avis relatif à la modification des arrêtés royaux du 14/07/1987 et du 12/08/1993.	Ministre de l'égalité des chances		En 2009, la Ministre de l'égalité des chances a sollicité l'Institut pour proposer des modifications aux arrêtés royaux des 14/07/1987 (portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé) et 12/08/1993 (rendant obligatoire la présentation d'un rapport annuel relatif à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes pour toutes les entreprises du secteur privé). Les réflexions ont été transmises avec une demande d'avis à la Commission permanente du travail du Conseil de l'Egalité des chances, en vertu du protocole existant. Ce travail est en cours en tenant compte des modifications législatives comme la loi du 10 mai 2007.
Allocations familiales	Avis du 12 juin 2009 relatif aux allocations familiales.	Minis- tre des Affaires sociales et de la Santé publique	Minis- tre des Affaires sociales et de la Santé publique	A la demande de Madame Laurette Onkelinx - Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, l'Institut a émis un avis relatif à l'octroi des allocations familiales lorsque les parents de l'enfant sont séparés. L'Institut se rallie à l'avis n° 120 du Bureau du Conseil pour l'égalité des chances.

Conditions d'accès à certains emplois dans les services extérieurs de la Direction générale des Etablissements pénitentiaires du Ministère de la Justice	Avis du 22 septembre 2009 relatif à l'interprétation et application à donner à l'A.R. relatif aux conditions d'accès à certains emplois dans les services extérieurs de la Direction générale des Etablissements pénitentiaires du Ministère de la Justice.	Selor	Selor	A la demande du SELOR, l'Institut a émis un avis relatif à l'interprétation et application à donner à l'arrêté royal du 10 octobre 2000 relatif aux conditions d'accès à certains emplois dans les services extérieurs de la Direction générale des Etablissements pénitentiaires du Ministère de la Justice. L'Institut considère que l'A.R. ne satisfait pas aux conditions légales permettant de déroger au principe d'égalité des femmes et des hommes. En effet, le système prévu par cet arrêté ne constitue ni une mesure d'action positive, ni une exigence professionnelle essentielle et déterminante. L'Institut recommande donc à SELOR d'écarter l'application de l'A.R. du 10 octobre 2000 en raison de son illégalité et au SPF Justice de revoir le système contenu dans l'A.R. litigieux à la lumière du principe de l'égalité H/F. Dans le cadre de cet examen, l'Institut se tient à sa disposition pour lui apporter une expertise technique. Par ailleurs, la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes devrait également être consultée.
simplification du bilan social et l'ajout de données sexuées en matière de masse salariale.	Avis relatif à la simplification du bilan social et l'ajout de données sexuées en matière de masse salariale.	Conseil National du Travail	Conseil National du Travail	Le Conseil National du Travail a sollicité l'avis de l'Institut sur la simplification du bilan social et l'ajout de données sexuées en matière de masse salariale. L'Institut a insisté sur la nécessité d'avoir un maximum de données sexuées y compris sur le plan salarial..
Statistiques et indicateurs de genre	Avis du Conseil de l'Egalité des Chances sur les statistiques et les indicateurs de genre.	Conseil de l'Egalité des Chances	Conseil de l'Egalité des Chances	A la demande du Conseil de l'Egalité des Chances, l'Institut a apporté sa collaboration à la préparation d'un avis sur les statistiques et les indicateurs de genre.

Dans le cadre de ses recherches, l'Institut formule des recommandations adressées à divers acteurs.

Vous trouverez ci-après un aperçu des recommandations formulés en 2009 sur base des recherches publiées au cours de cette année.

RECOMMANDATIONS 2009			
Recherche	Forme	Événement	Thème recommandation
Image des femmes et des hommes dans la publicité en Belgique	Rapport de recherche publié	Présenté durant une journée d'étude de l'Institut le 19 juin 2009 et une conférence européenne à Prague le 27 mai 2009	Les recommandations concernent d'une part les « émetteurs » des messages publicitaires, notamment les annonceurs, les publicitaires et les distributeurs et d'autre part, les « récepteurs » des messages, notamment les spectateurs et les auditeurs des messages publicitaires.
Définition du concept « sexisme »	Rapport de recherche publié	Présenté durant une journée d'étude de l'Institut le 19 juin 2009 et durant une conférence européenne à Prague le 27 mai 2009	
Etre transgenre en Belgique	Rapport de recherche publié	Présenté durant une journée d'étude de l'Institut le 20 novembre 2009, durant une conférence européenne à Malte le 28 octobre 2009, et au CSW side event « Dignity for LBT women » à New York le 2 mars 2010	Les recommandations concernent surtout l'amélioration de la situation juridique des personnes transgenres, la protection de leur vie privée et la protection contre les discriminations. Elles visent en outre à améliorer la situation des personnes transgenres dans différents domaines de la société, e.a. par la sensibilisation, la formation, l'information et le soutien des organisations spécifiques.

Recommandation	Demandeur de la recommandation	Public-cible de la recommandation
<p>Huit pistes de réflexion/recommandations qui concernent :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les (Le traitement des) plaintes des consommateurs en ce qui concerne la représentation des femmes et des hommes dans la publicité concernant le fonctionnement du JEP 2. L'organisation de prix du public concernant la sensibilisation du public et des annonceurs. 3. Education à la publicité concernant la sensibilisation du public. 4. La mise en oeuvre d'un centre de connaissances du genre et de la publicité concernant l'élargissement de l'expertise et de la sensibilisation. 	IEFH	<p>Elles sont adressées à :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. le JEP, l'organe d'autodiscipline du secteur de la publicité en Belgique 2. les organismes d'égalité, 3. le politique
<p>Pas de recommandations en tant que telles mentionnées dans l'étude mais des questions prioritaires E.a. qu'il est nécessaire d'accorder une attention permanente au sexisme sur le plan politique. Lors des présentations de l'étude, on s'est renseigné sur la nécessité d'une loi spécifique visant à lutter contre le sexisme. Ce point a entre-temps été repris par le cabinet de la Ministre Milquet.</p>	IEFH	Elles sont adressées au politique
<p>16 recommandations formulées dans 6 domaines :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Situation juridique; 2. Formation et emploi; 3. Soins de santé; 4. Enseignement; 5. Image; 6. Soutien des associations. 	IEFH	Les recommandations concernent surtout les acteurs politiques (justice, enseignement, soins de santé, égalité des chances).

Recherche	Forme	Événement	Thème recommandation
Facteurs limitant la liberté de choix du conjoint des garçons et des hommes d'origine étrangère en Belgique	Rapport de recherche publié	Pas présenté officiellement	Les pistes d'actions/recommandations concernent surtout la sensibilisation et l'assistance.
Femmes au sommet	Rapport de recherche publié	Présenté officiellement durant une conférence de presse	Ségrégation verticale.
Genre et emploi du temps	Rapport de recherche publié		Combinaison entre vie privée et vie professionnelle.
Ecart salarial	Rapport de recherche publié	Présenté officiellement en conférence de presse	Egalité salariale.

Recommandation	Demandeur de la recommandation	Public-cible de la recommandation
<p>On attire l'attention sur le fait que la sensibilisation existante et l'assistance doivent être élargies aux différents groupes-cibles: les hommes, les jeunes, les autres minorité ethno-culturelles, les parents, le pays d'origine.</p>	IEFH	Elles sont adressées au politique, l'assistance, les médias et le monde académique.
<p>8 recommandations sont formulées :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Des quotas devraient être appliqués dans le secteur public dans les organes de décision. 2. Un état des lieux annuel de l'Institut. 3. Quota pour les conseils d'administration des firmes cotées en bourse. 4. Etudier les mérites des systèmes de quotas français et norvégiens 5. Des chiffres plus exhaustifs et une mise à jour annuelle. 6. Sanctionner les organes d'avis fédéraux qui ne satisfont pas aux quotas exigés. 7. Signature d'une charte pour les organisations patronales similaire à la charte signée par les syndicats de travailleurs. 8. Ecrire une lettre aux ordres des professions libérales pour demander des actions. 	Cabinet	Cabinet
<p>Une répartition plus égalitaire et plus juste du travail non-remunéré (tâches ménagères, éducation des enfants) afin d'avoir plus d'égalité sur le marché de l'emploi et sur le temps libre.</p>	IEFH	<ul style="list-style-type: none"> - les citoyens - la presse
<p>7 recommandations</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Travailler à une formation des salaires sexuellement neutre; 2. Forcer les bastions masculins et féminins (les autorités doivent remplir une fonction d'exemple et viser une présence égale des femmes et des hommes aux différentes fonctions); 3. Faciliter les transitions (éliminer les obstacles qui entravent la construction d'une carrière); 4. Briser le plafond de verre; 5. Renforcer la sensibilisation aux négociations (les employeurs devraient pouvoir présenter un aperçu clair des diverses compensations possibles pour l'ardeur au travail, la fiche de salaire doit faire référence au barème salarial en vigueur (la catégorie dans la classification de fonctions) et aux différentes formes de rémunérations perçues.) 6. Accorder de l'attention aux groupes vulnérables sur le marché du travail (personnes peu scolarisées, allochtones, parents isolés, personnes handicapées;); 7. Donner une meilleure visibilité à l'écart salarial. 	Conseil des Ministres 2006	<ul style="list-style-type: none"> - la Ministre de l'égalité des chances - les partenaires sociaux - la presse - sensibilisation du citoyen - les entités fédérées

9. Conclusion

2009... Année de crise...

« Choc émotionnel », « crise socio-économique », « basculement de société » sont des expressions qui ont fait la Une de tous les médias.

Ce qui n'apparaît par contre qu'en filigrane, au travers des actions, mesures, propositions et statistiques qui ont fusé de toutes parts, c'est le risque de repli sur soi, de retour aux valeurs dites traditionnelles, caractéristiques de la société patriarcale du 19^{ème} siècle.

C'est dans de telles circonstances que l'Institut se doit de redoubler de vigilance face aux risques multiples de renforcement des inégalités existantes. Il doit aussi veiller tout particulièrement à s'assurer que de nouvelles mesures directement ou indirectement discriminatoires ne viennent pas grever les efforts qu'il fait pour éradiquer toute discrimination sur la base du genre.

En 2009, l'Institut a concentré ses efforts sur quelques points clés de ses missions, à savoir l'information, le soutien et la défense de victimes de discriminations, la lutte contre la discrimination dans l'emploi, la coordination du plan national de lutte contre les violences intra familiales, l'information et la sensibilisation des administrations publiques aux techniques de gender mainstreaming et de gender budgeting et le développement de la connaissance des situations potentiellement discriminatoires et de leurs composantes au travers d'études et de recherches préalables à la mise en place d'actions spécifiques. Ces efforts se sont principalement déclinés en termes de collaborations et de travaux préparatoires.

Collaborations

Des collaborations ont été lancées pour initier ou consolider des synergies avec divers acteurs susceptibles de collaborer activement avec l'Institut à l'éradication des discriminations sur base du genre.

L'Institut a conclu des accords tant avec les organisations syndicales, la Région wallonne, la Communauté française et le Centre pour l'égalité des chances tant pour organiser une collaboration ponctuelle que structurelle dans le cadre de l'information, du soutien et de la défense

des victimes de discrimination. Ces accords permettent à l'Institut de mieux informer les victimes de discrimination de leurs droits, leur simplifiant ainsi l'accès à l'information mais ils constituent également la base d'actions de sensibilisation communes dans divers domaines. On pense ici plus particulièrement aux actions de sensibilisation à la lutte contre la violence et à celles visant l'égalité salariale.

Une collaboration s'est également instaurée avec divers acteurs actifs dans la régulation des médias à savoir le Jury d'Éthique Publicitaire (JEP) et le Comité supérieur de l'Audiovisuel (CSA).

Des pourparlers sont en cours pour étendre ces types de collaboration à d'autres acteurs.

L'Institut poursuit également sa collaboration avec les institutions parties prenantes du Plan d'Action National contre les violences entre partenaires ainsi qu'avec celles participant à la récolte et à l'analyse d'informations statistiques permettant la publication d'un recueil de statistiques tenant compte de la perspective de genre, d'une part, et d'une étude récurrente sur la discrimination salariale en fonction du genre, d'autre part.

Comme chaque année, l'Institut a également travaillé avec divers expert(e)s universitaires pour mener à bien et diffuser des recherches qui lui permettront, en 2010, voire 2011, d'explorer de nouveaux domaines ou pourraient subsister certaines formes de discriminations directes ou non et de contribuer à y mettre un terme ou encore à préciser certains concepts tels ceux du sexisme, du transgenre ou encore des femmes enceintes victimes de discriminations sur leur lieu de travail.

Enfin, les partenariats avec la société civile ont été élargis. Outre l'octroi de subsides structurels et ponctuels, l'Institut a confirmé sa collaboration avec de nombreux partenaires dans le cadre de la réédition et de l'extension à de nouvelles langues des dépliants à l'intention des victimes de violence. Des recherches actions ont également été confiées aux organisations coupoles que sont le Nationaal Vrouwenraad (NVR) et le Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB).

Travaux préparatoires

Dans le cadre de la mission d'accompagnement du développement du mainstreaming de genre dans les politiques fédérales et du gender budgeting confiée à l'Institut, ce dernier a poursuivi ses initiatives de sensibilisation des administrations et de développement d'outils qu'il mettra à leur disposition dans la phase de mise en œuvre. Il a également contribué à l'élaboration des arrêtés royaux d'application de la loi de 2007 ainsi que d'une circulaire explicitant les étapes de la mise en œuvre du gender budgeting.

En 2009, les travaux préparatoires des initiatives belges en matière d'égalité des femmes et des hommes dans le cadre de la présidence belge de l'Union européenne dont l'Institut a été chargé ont absorbé pas mal d'énergie que ce soit au niveau de la définition des thèmes prioritaires ou des négociations préliminaires.

La préparation d'un nouveau Plan d'Action National contre la violence intrafamiliale a également réclamé d'intenses efforts pour en permettre l'adoption début 2010.

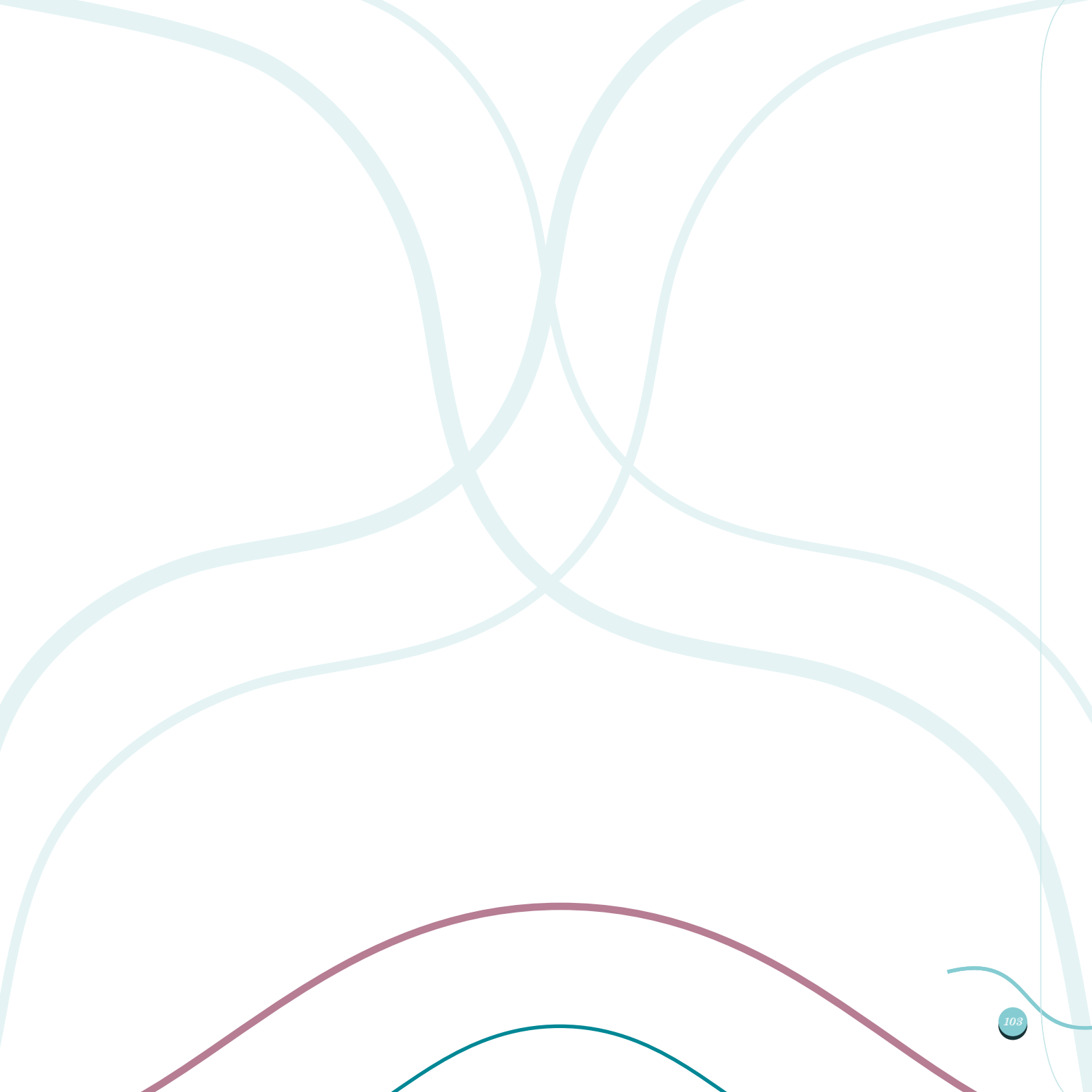
Perspectives

2009 fut une année qui a permis à l'Institut d'établir et de consolider plusieurs partenariats importants et cette tendance devrait se poursuivre en 2010 et au-delà. En effet, l'établissement de telles relations permet de créer des synergies et d'obtenir un effet multiplicateur important de l'impact de ces actions menées en partenariat, sans compter qu'elles facilitent l'accès des citoyens à une information cohérente et complète sans qu'ils doivent multiplier les interlocuteurs.

2010 verra la mise en place du gender mainstreaming et du gender budgeting dans les administrations publiques fédérales. Le soutien qu'y apportera l'Institut sera crucial pour le bon déroulement de ce projet qui devrait, à terme, avoir une grande importance pour la mise en place de politiques ne comportant pas de distorsions sur base du genre dans ses effets.

La Belgique assurera la présidence européenne au deuxième semestre 2010 et l'Institut sera responsable de l'organisation des travaux du groupe des hauts fonctionnaires en charge de l'égalité, d'une conférence ministérielle qui traitera de l'égalité de rémunération et d'une réunion informelle des Ministres en charge de la politique de l'égalité.

Il faut saluer les efforts particuliers consentis par le personnel de l'Institut pour remplir les nouvelles missions qui ont été confiées à l'Institut et l'accroissement du volume de travail qu'il connaît dans ses missions de base. Toutefois, les défis importants auxquels il devra faire face en 2010 et dans les années ultérieures ne pourront tous être relevés avec un plein succès sans l'augmentation des moyens humains et financiers mis à sa disposition.



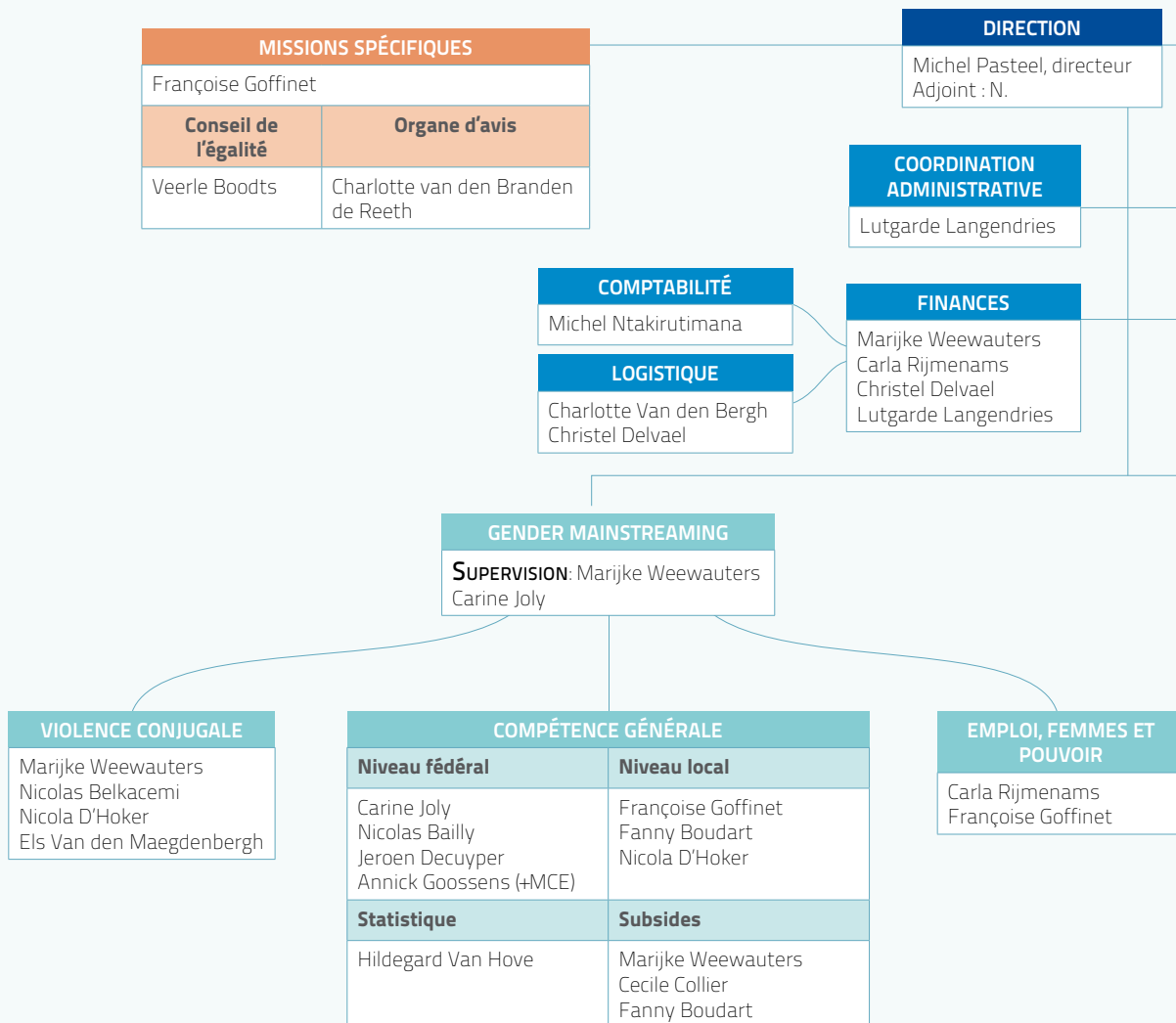


3^{ème} partie

Annexes

1. Organigramme de l'institut	106
2. Composition du Conseil d'administration	108
3. Interventions des membres de l'Institut	109
4. L'Institut dans les médias en 2009.	116
5. Aperçu des différents projets par province pour la politique locale d'égalité des femmes et des hommes	123

1. Organigramme de l'Institut



SECRETARIAT DE DIRECTON

Francine Hantson

COMMUNICATION

Vincent Zadikyan
Liesbet Vanhollebeke
Isabelle Delsaut

TRADUCTION

SUPERVISIE: Marie-Paule Paternotte
Jan Droessaert
Julie Wuytens

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Marie-Paule Paternotte (+CEMAS)
Jean-Christophe Grandon (+HDPB)
Eulalia Dourado
Nancy Van Mulders

RECHERCHE

Geraldine Reymenants
Hildegard Van Hove
Nicolas Bailly
Christel Delvael
Aurora Van Hamme

RELATIONS INTERNATIONALES

Frédérique Fastré

SERVICE JURIDIQUE

Frédérique Fastré

ASSISTANCE JURIDIQUE AUX VICTIMES

Patrick Verraes
Christine Lardin
Yassine Sbaïti
Maryse Lemaire
Danuta Kuzyn

ELABORATION DES NORMES

Patrick Verraes
Christine Lardin
Yassine Sbaïti
Maryse Lemaire
Danuta Kuzyn

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 2009.

Membres effectifs		Membres suppléants
1	Madame Sylvie DENIS	Madame Valentine BOURLET
2	Madame Anne-Françoise THEUNISSEN	Monsieur Michel TAVERNE
3	Monsieur François DE SMET	Madame Anne JUNION
4	Madame Inès de BIOLLEY	Madame Annaïg TOUNQUET
5	Madame Isabel GARCIA-VILAR	Madame Lieve CERULUS
6	Monsieur Wilfried DEN TANDT	Monsieur Ahmet KOC
7	Madame Sandrine DEBUNNE	Madame Luc MERTENS
8	Monsieur Guillaume DE WALQUE	Madame Malvina GOVAERT
9	Madame Els VAN HOOFF	Madame Katelijn MALFLIET
10	Madame Vera CLAES, présidente	Madame Liesbet VAN EECKHAUT
11	Madame Marianne VERGEYLE	Monsieur Jan MERTENS
12	Madame Chris VERHAEGEN	Madame Miette PERNOT
13	Madame Valérie VERZELE, vice-présidente	Madame Dominique PLASMAN
14	Monsieur Luc WINDMOLDERS	Monsieur Jo BASTIJNS

3. Interventions des membres de l'Institut

Date	Participant	Nom événement	Lieu
12/01/09	Françoise Goffinet	Commission enseignement CFFB PAN volet formation constats.	Amazone Bruxelles
19/01/09	Françoise Goffinet	Femmes et emploi : une réelle égalité professionnelles ? Présentation de la situation : écart, ségrégation, temps partiel ...	Parlement Bruxelles Groupe socialiste
19/01/09	Michel Pasteel	Colloque Parlement Communauté française « La diffusion des stéréo- types sexistes dans les médias »	Bruxelles
21/01/09	Jeroen Decuyper	Présentation sur le gender budget- ting pour le Conseil consultatif de l'égalité entre les Femmes et les Hommes de la Ville de Bruxelles « Le gender budgeting: qui, quoi, pourquoi et comment? » (avec M. Weewauters)	Bruxelles
21/01/09	Marijke Weewauters	Gender mainstreaming et marchés publics. Conseil consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la ville de Bruxelles.	Bruxelles
29/01/09	Patrick Verraes	« Violences liées à l'honneur : cadre juridique et jurisprudence »	Leuven
02/02/09	Françoise Goffinet	E-colloque du secrétaire d'Etat aux familles: « Conciliation des temps par les femmes et les hommes »	Bruxelles, Rue de la loi 51
17/02/09	Patrick Verraes	Journée d'étude pour la police féd- érale : « De la distinction permise à la discrimination interdite, une introduction pratique à la nouvelle loi anti discrimination » .	Bruxelles

Date	Participant	Nom événement	Lieu
03/03/09	Carla Rijmenams	Foire ; « Diversité et RH : les bonnes pratiques »	FOD P&O
07/03/09	Françoise Goffinet	Centre d'action laïque : convention à Charleroi, introduction atelier 7 50 % femmes - 50 % hommes - 100 % laïque.	Charleroi
11/03/09	Michel Pasteel	Remise officielle du 5ème rapport annuel au Président de la Communauté française.	Bruxelles
17/03/09	Michel Pasteel	Université Catholique de Louvain : présentation de l'Institut au cours « Droit et genre » de Pascale Vielle.	Louvain-la-Neuve
18/03/09	Michel Pasteel	Equinet high-level meeting of heads of equality bodies.	Bruxelles
19/03/09	Patrick Verraes	« Commission bulgare de protection contre la discrimination » . Présentation de l'Institut	Bruxelles
31/03/09	Françoise Goffinet	Journée étude du réseau des entreprises labellisées « Egalité et diversité », Atelier « Postes à caractère masculin, postes à caractère féminin : évidence ou mythe ? » .	Bruxelles
31/03/09	Marijke Weewauters	Journée d'étude « Les métiers spécifiquement féminins ou masculins. Mythe ou réalité ? »	Bruxelles
02/04/09	Hildegard Van Hove	Conférence de presse avec la Ministre Joëlle Milquet. Présentation des chiffres sur l'écart salarial	Bruxelles
02/04/09	Michel Pasteel	Conférence de presse : « Présentation du Rapport Ecart salarial » .	Bruxelles
22/04/09	Carla Rijmenams	« Achieving Equal Pay: strategies, good practices » .	Humboldt Universität - Berlin
23/04/09	Françoise Goffinet	Forum Jump : « Challenge et pratiques innovantes pour « retenir » les femmes » .	Bozar Bruxelles

Date	Participant	Nom événement	Lieu
12/05/09	Jeroen Decuyper	Présentations « l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes », « Le gender mainstreaming: un nouveau défi pour le gouvernement fédéral et ses administrations » et « Le gender budgeting: qui, quoi, pourquoi et comment? » lors de la formation gender budgeting de 'Le Monde selon les Femmes'	Bruxelles
12/05/09	Michel Pasteel	Séminaire « Violence et harcèlement sexuel ou moral au travail ».	Bruxelles
18/05/09	Carine Joly Jeroen Decuyper	Présentation « The introduction of the gender dimension in the public budgets, public procurement contracts and subsidies » lors de la conférence « Addressing Gender in Public Management » du OCDE-MENA.	Le Caire
19/05/09	Michel Pasteel	Colloque FUSL : « Actualités de droit de la lutte contre la discrimination ».	Bruxelles
19/05/09	Michel Pasteel	Colloque « L'égalité professionnelle réelle entre hommes et femmes ».	Bruxelles
26/05/09	Françoise Goffinet	Port de Bruxelles, groupe égalité, diversité et éthique: « Participation des hommes au congé parental ».	Bruxelles
26/05/09 27/05/09	Michel Pasteel	Conférence Equinet « Gender Stereotypes »	Prague
28/05/09	Françoise Goffinet	Assemblée des régions d'Europe observatoire du genre Violences faites aux femmes, les régions réagissent : présentation du PAN.	Bruxelles IEFH

Date	Participant	Nom événement	Lieu
09/06/09	Carine Joly	Table-ronde de la Commission femmes et développement, « Beijing + 15 : Avant, pendant et après », Intervention sur les avancées dans la mise en œuvre de la loi de mainstreaming de janvier 2007.	Bruxelles
15/06/09 16/06/09	Michel Pasteel Frédérique Fastré	Conférence on « Equality between women and men in a time of change » de la Commission européenne.	Bruxelles
16/06/09	Carla Rijmenams	Session petit-déjeuner Felink : réseaux sociaux : les « do's and don't ». IEFH. Journée d'étude Felink.	Bruxelles
19/06/09	Michel Pasteel	Séminaire « Image de la femme et sexisme ».	Bruxelles
08/07/09	Michel Pasteel Jeroen Decuyper Nicolas Bailly Carine Joly	Comité de Direction SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, présentation concernant le gender mainstreaming	Bruxelles
08/07/09	Françoise Goffinet	Jump/educadomo : table ronde sur les résultats de l'enquête « Concilier vie professionnelle et suivi scolaire des enfants. Impossible défi? ».	Jump Bruxelles
15/09/09	Françoise Goffinet	Club du label égalité - Arborus: l'égalité professionnelle, fil d'Ariane, des mutations économiques. Présentation et leur mise en oeuvre des politiques publiques en faveur de l'égalité professionnelle en Belgique.	Paris
18/09/09	Françoise Goffinet	Femmes prévoyantes socialistes : « Le congé parental : participation des hommes : comment l'améliorer? ».	Bruxelles
24/09/09	Michel Pasteel	Colloque « Discriminations multiples: genre, origine, religion : à la croisée des chemins ? ».	Bruxelles
25/09/09	Françoise Goffinet	Coordination provinciales Liège, matinée d'études « Femmes et revenus » : « L'écart salarial entre les femmes et les hommes ».	Liège

Date	Participant	Nom événement	Lieu
01/10/09	Jeroen Decuyper	Réunion du réseau des institutions scientifiques du SPP Politique scientifique. Présentation sur le gender budgeting	Bruxelles
02/10/09	Jeroen Decuyper	Conférence « Adressing Gender in Public Management » - OCDE-MENA : « Gender budgeting at the Belgian federal level » .	Paris
07/10/09	Françoise Goffinet	Chambre de commerce : « Break gender stereotypes, give talent a chance » , Introduction à la législation, investigations et mesures de support en matière d'égalité F/H.	Libramont
08/10/09	Françoise Goffinet	Bruxelles, Chambre de commerce : « Break gender stereotypes, give talent a chance » , Introduction à la législation, investigations et mesures de support en matière d'égalité F/H.	Bruxelles
09/10/09	Christine Lardin	Présentation de l'Institut lors du cours d'égalité entre travailleurs féminins et masculins de Jean Jacquain (MAC en droit social).	Bruxelles
13/10/09	Françoise Goffinet	Séminaire « La situation des femmes d'origine étrangère sur le marché du travail en Belgique » , Accueil et présentation IEFH - Conclusions et pistes de travail.	IEFH Bruxelles
13/10/09	Michel Pasteel	Séminaire « Discriminations multiples » .	Bruxelles
27/10/09	Françoise Goffinet	Synergie Wallonie : réseau pour l'égalité des femmes et des hommes.	Namur
09/11/09	Marijke Weewauters	Conference on violence against women.	Stockholm
16/11/09	Carine Joly	Felink : présentation de la base de données VEGA.	Bruxelles

Date	Participant	Nom événement	Lieu
18/11/09	Françoise Goffinet	Rencontres diversité et RH - genre et GRH : « Egalité professionnelle : femmes ou hommes, qui a les cartes en main ? », Présentation IEFH et conclusions.	Institut Bruxelles
18/11/09	Hildegard Van Hove	Présentation du rapport « Femmes au sommet » à la conférence de presse avec la Ministre de l'égalité des chances, Joëlle Milquet	Bruxelles
20/11/09	Françoise Goffinet	Carhop - quinzaine de l'égalité Bruxelles ville : « Quand les femmes parlent salaire. L'écart salarial, histoire de mots, histoire de chiffres », L'écart salarial : présentation du rapport 2009 et des outils.	Bruxelles
25/11/09	Michel Pasteel	Lâcher de ballons « Violence à l'égard des femmes ».	Bruxelles
27/11/09	Danuta Kuzyn	Workshop « The use of racial anti-discrimination laws. Gender and citizenship in a multicultural context ».	Bruxelles
01/12/09	Françoise Goffinet	Agir contre les discriminations : outils juridiques - pratiques de terrain Liège Rôle des coordinations provinciales égalité des chances et réalisations concrètes.	Liège
01/12/09	Michel Pasteel	Présentation des protocoles de collaboration RW.	Liège
01/12/09	Danuta Kuzyn	Colloque de la Région wallonne « Agir contre la discrimination outils juridiques - pratiques de terrain », le concept de discrimination. Définitions, illustrations et pratiques.	Liège
02/12/09	Michel Pasteel	Présentation du Livre' « MietSmet ».	Bruxelles
03/12/09	Hildegard Van Hove	« Les différences salariales entre les femmes et les hommes. L'impact sur la situation familiale » durant le séminaire final du projet MAPO, organisé par la VUB à la Politique scientifique fédérale.	Bruxelles
07/12/09	Michel Pasteel	Conférence de clôture « Recherche BGIA »	Bruxelles

Date	Participant	Nom événement	Lieu
08/12/09	Françoise Goffinet	Agir contre les discriminations : outils juridiques - pratiques de terrain Liège. Rôle des coordinations provinciales égalité des chances et réalisations concrètes.	Charleroi
08/12/09 10/12/09	Marijke Weewauters	Egalité des chances et marchés publics. Conseil consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville de Bruxelles.	Bruxelles-Ville
08/12/09	Danuta Kuzyn	Colloque de la Région wallonne « Agir contre la discrimination, outils juridiques - pratiques de terrain » : Le concept de discrimination. Définitions, illustrations et pratiques.	Charleroi
08/12/09	Michel Pasteel	Présentation des protocoles de collaboration RW.	Charleroi
10/12/09	Françoise Goffinet	Agir contre les discriminations : outils juridiques - pratiques de terrain Liège. Rôle des coordinations provinciales égalité des chances et réalisations concrètes.	Namur
10/12/09	Danuta Kuzyn	Colloque de la Région wallonne « Agir contre la discrimination, outils juridiques - pratiques de terrain » : Le concept de discrimination. Définitions, illustrations et pratiques.	Namur
10/12/09	Michel Pasteel	Présentation des protocoles de collaboration RW.	Namur
15/12/09	Hildegard Van Hove	Présentation des rapports « Femmes au sommet » et « Genre et emploi du temps » aux coordinatrices provinciales.	Bruxelles
16/12/09	Nicolas Belkacemi	Journée de réflexion sur « Femmes et violences : état des lieux et perspectives d'action » : présentation du Plan d'action National contre les violences.	Bruxelles
17/12/09	Joeren Decuyper	Représentants des services Budget et Gestion des SPF, le Ministère de la Défense et les SPP : Présentation sur le gender budgeting.	Bruxelles

4. L'Institut dans les médias en 2009

Presse écrite (papier, web)

Date	Titre de l'article	Média
01/02/09	« Briser l'isolement »	Test-achats, nr 528
01/03/09	« Soutien à la parentalité »	Eduquer Tribune laïque
03/03/09	« L'égalité de salaires toujours à la peine »	La Libre Belgique
10/03/09	« Klacht tegen seksisme politiebaas »	De Standaard
11/03/09	« Klacht tegen seksisme politiebaas »	De Morgen
12/03/09	« Politiechef Audenaert ontkent seksistische uitspraken »	De Standaard
02/04/09	« Loonkloof tussen man en vrouw wordt kleiner »	De redactie
02/04/09	« Loonkloof tussen man en vrouw weg tegen 2019 »	De Standaard / Het Nieuwsblad online
02/04/09	« Milquet wil loonkloof weg tegen 2019 »	De Morgen online
02/04/09	« Milquet veut supprimer l'écart salarial hommes-femmes »	La Libre Belgique
02/04/09	« Milquet veut supprimer l'écart salarial hommes-femmes d'ici 2015 »	Le Vif - L'Express
02/04/09	« Milquet: l'égalité salariale hommes-femmes d'ici 2015 »	Le Soir
03/04/09	« Zelfde loon voor man en vrouw tegen 2019 »	Het Laatste Nieuws
03/04/09	« Loonkloof tussen mannen en vrouwen nog steeds groot »	Metro
03/04/09	« Loonkloof tussen seksen blijft onverklaarbaar groot »	De Morgen
03/04/09	« Geen loonkloof »	De Standaard

Date	Titre de l'article	Média
03/04/09	« Résorber l'écart salarial homme-femme d'ici 2015 »	L'Echo
03/04/09	« Les femmes ont perdu 7 milliards d'euros »	Le Soir
03/04/09	« Milquet veut l'égalité salariale pour 2015 »	La Libre Belgique
03/04/09	« A travail égal salaire égal ? »	Le Vif - l'express
09/04/09	« Minister van werk: loonkloof binnen tien jaar gedicht »	HR Today
17/04/09	« La crise est un moment extraordinaire! »	Le Vif - l'express
30/04/09	« Werkgevers bekennen: moederschap schaadt carrière »	Het Nieuwsblad
07/05/09	« Experts hommes/femmes »	En marche
10/06/09	« Zwangere vrouwen voelen zich gediscrimineerd »	De Morgen online
10/06/09	« Dubbel zoveel discriminatie van zwangere vrouwen »	Het Belang van Limburg/Gazet van Antwerpen
10/06/09	« Les femmes enceintes indésirables sur leur lieu de travail »	La Libre en ligne
10/06/09	« Zwangere vrouwen ongewenst op het werk »	De Standaard/Het Nieuwsblad online
11/06/09	« Plus de boulot en cas de marmot »	Vers L'avenir
11/06/09	« Meer zwangere vrouwen gediscrimineerd op het werk »	Het Laatste Nieuws
11/06/09	« Zwanger »	De Standaard
11/06/09	« Zwangere vrouwen ongewenst op de werkvloer »	De Morgen
20/06/09	« Sommige reclame ergert iedereen »	Het Laatste Nieuws
20/06/09	« Vrouw als lustobject ergert meest in reclame »	De Standaard
20/06/09	« Verbieden en bestraffen, of goed gedrag belonen? »	De Standaard
20/06/09	« Onschuldig grapje, of puur seksisme? »	De Standaard
20/06/09	« Vrouw wil zichzelf niet zien als pornoster »	Het Belang van Limburg/Gazet van Antwerpen
22/06/09	« Ergernis over « seksistische » reclame »	De Telegraaf

Date	Titre de l'article	Média
23/06/09	« Meer zwangere werkneemsters voelen zich gediscrimineerd »	HRToday
31/06/09	« Krijgen vrouwen hun verdiende loon? »	HR Tribune
04/07/09	« Réforme défavorable aux femmes »	Vers L'Avenir
11/08/09	« Zwangeren gediscrimineerd »	De Standaard
11/08/09	« Zwangere vrouwen nog meer gediscrimineerd door crisis »	De Morgen online
11/08/09	« Zwangere vrouwen nog meer gediscrimineerd door crisis »	Het Laatste Nieuws online
18/08/09	« Je hebt al twee kinderen, waarom zou je er in godsnaam nog één willen bijmaken? »	Humo
19/08/09	« Discriminatie jonge moeders erg kortzichtig »	Tertio
04/09/09	« VBO-voorstel pensioenvorming ten koste van de vrouwen? »	Hr Today
15/09/09	« Le MR dénigre les Assises »	Le Soir
22/09/09	« Les femmes, moins sensibles à la crise »	La Dernière Heure – Les Sports
03/10/09	« Het perfecte mannenlijf versus het mannelijke zelfbeeld »	De Morgen
28/10/09	« La Belgique régresse dans les inégalités hommes-femmes »	La Libre Belgique
28/10/09	« La Belgique régresse dans un classement mondial des inégalités hommes-femmes »	Vers l'Avenir
09/11/09	« Les femmes gagnent entre 11 et 25% en moins »	7 sur 7
09/11/09	« Les femmes gagnent entre 11 et 25% de moins que les hommes »	RTL Info.be
09/11/09	« Les femmes gagnent entre 11 et 25% de moins que les hommes »	Vers l'Avenir
10/11/09	« Wordt Hey Mokke strafbaar? »	Het Laatste Nieuws
10/11/09	« Vier op de vijf vrouwen hebben ooit seksisme ervaren »	De Standaard
10/11/09	« 79% des femmes victimes de sexisme »	Sudpresse
10/11/09	« Le sexisme se vit au quotidien »	Sudpresse
10/11/09	« Niets sexy aan seksisme »	Flair

Date	Titre de l'article	Média
12/11/09	« Discrimination des femmes: les réponses des spécialistes »	RTL Info.be
17/11/09	« Nee, hij houdt niet van je! Stop partnergeweld »	Flair
18/11/09	« Dramatisch weinig vrouwen bekleden topfunctie »	De Morgen
19/11/09	« Milquet wil quota voor vrouwen in bestuur »	De Morgen
19/11/09	« Ook Milquet wil quota voor vrouwen »	De Standaard
19/11/09	« Voor elke twee bazen minstens één bazin »	Het Laatste Nieuws
19/11/09	« Milquet: over 7 jaar moet 1 op 3 bestuursleden vrouw zijn »	Het Nieuwsblad online
19/11/09	« Peu de femmes au sommet »	L'Echo
19/11/09	« Il faut plus de femmes »	La Dernière Heure - Les Sports
19/11/09	« Un tiers des femmes bientôt au sommet »	Le Soir
21/11/09	« Transgenders en discriminatie »	De Standaard
21/11/09	« Jongen mag geen ballerina worden »	Het Nieuwsblad
21/11/09	« Mensen in fout geslacht overwegen vaak zelfmoord »	Het Laatste Nieuws
21/11/09	« De jongen die geen ballerina mag worden »	De Standaard
21/11/09	« Weinig vrouwen in topfuncties »	Vacature
24/11/09	« Ben jij ook zo goedkoop? »	Flair 48-1528
25/11/09	« Jaarlijks 6.000 gevallen van partnergeweld »	Metro
26/11/09	« Délégué aux violences conjugales? »	Le Soir
26/11/09	« Violences conjugales: un dur combat, tous les jours »	La Libre Belgique
26/11/09	« De lekkende pijplijn »	6 minutes
26/11/09	« Transgender personen ondervinden veel problemen op de arbeidsmarkt »	HR Today
01/12/09	« Vrouwen wassen en plassen nog altijd meer dan mannen »	De Standaard online / De Morgen online / Het Nieuwsblad online / HLN online
01/12/09	« Les femmes font toujours plus de ménage que les hommes »	Le Vif.be

Date	Titre de l'article	Média
01/12/09	« Les femmes font toujours plus de ménage que les hommes »	La Libre Belgique
01/12/09	« Les femmes font toujours plus de ménage que les hommes »	La Dernière Heure - Les Sports
01/12/09	« Ménage : les femmes toujours + que les hommes »	Sudpresse
02/12/09	« Les femmes font le ménage »	La Dernière Heure - Les Sports
02/12/09	« Ménage : toujours les femmes »	Vers l'Avenir
02/12/09	« Mesdames, cédez vos serpillières ! »	Sudpresse
02/12/09	« Femmes de ménage »	Metro
02/12/09	« La Belgique prête à avoir UNE première ministre »	Sudpresse
02/12/09	« Miet Smet gelooft in een vrouwelijke premier »	Het Nieuwsblad online / De Standaard online
02/12/09	« Tijd is rijp voor vrouwelijke premier »	De redactie.be
03/12/09	« Tijd rijp voor vrouw als premier »	Het Laatste Nieuws
03/12/09	« Eerst politica, dan feministe »	De Standaard
03/12/09	« Wordt Yves Leterme als premier opgevolgd door een vrouw? »	De Morgen
05/12/09	« Poetsvrouw in huis? Toch evenveel werk »	Het Laatste Nieuws
09/12/09	« Violence conjugale. Bientôt un site web »	La Dernière Heure - Les Sports
18/12/09	« De zin en de onzin van quota »	bijlage De Standaard

TV-Radio

Date	Thème	Emission	Personne	Média
12/03/09	Plainte contre le chef de la police Audenaert	Nieuws, 19h	Patrick Verraes	VTM
12/03/09	Plainte contre le chef de la police Audenaert	JT, 19h	Patrick Verraes	RTL TVI
12/03/09	Plainte contre le chef de la police Audenaert	JT, 19h30	Patrick Verraes	RTBF
02/04/09	Ecart salarial	JT, 13h	Michel Pasteel	RTL TVI
02/04/09	Ecart salarial	JT, 19h	Michel Pasteel	RTL TVI
28/05/09	Transseksualiteit	Koppen		VRT
10/06/09	Discrimination grossesse	7h-8h	Patrick Verraes	Q-Music
10/06/09	Discrimination grossesse	13h	Patrick Verraes	RTBF Radio
10/06/09	Discrimination grossesse	Nieuws, 19h	Patrick Verraes	VRT
10/06/09	Discrimination grossesse	16h40	Patrick Verraes	Radio 2 Limburg
10/06/09	Discrimination grossesse	JT, 19h30	Michel Pasteel	RTBF
10/06/09	Discrimination grossesse	19h	Michel Pasteel	Radio Contact
10/06/09	Discrimination grossesse	Vandaag	Patrick Verraes	Radio 1
11/06/09	Discrimination grossesse	Journal, 5h	Patrick Verraes	RTBF/Vivacité Radio
20/06/09	Représentation des femmes et des hommes	JT, 19h30		RTBF
11/08/09	Discrimination grossesse	16h20	Patrick Verraes	Studio Brussel

Date	Thème	Emission	Personne	Média
12/10/09	Les hommes de ménage	Images à l'appui	Christine Lardin	RTL TVI
29/10/09	Global Gender Gap 2009		Carla Rijmenams	Q-Music
09/11/09	Conférence de presse « sexisme » chez Flair		Nicola D'hoker	Lokale tv Antwerpen
09/11/09	Conférence de presse « sexisme » chez Flair		Michel Pasteel	Blog Jump
10/11/09	Conférence de presse « sexisme » chez Flair	Journal, 8h		RTBF La Première
12/11/09	Ecart salarial		Françoise Goffinet	RTL TVI
12/11/09	Journée internationale de violence faite aux femme	Cocktail curieux	Corine Van Hellemont	RTBF La Première
18/11/09	Femmes au sommet	Nieuws, 19h		VRT
18/11/09	Femmes au sommet	Nieuws, 19h		VTM
18/11/09	Femmes au sommet	Nieuws, 13h		VTM
24/11/09	Journée internationale de violence faite aux femme		Françoise Goffinet	Radio Contact
25/11/09	Journée internationale de violence faite aux femme	Nieuws, 13h		VRT
25/11/09	Journée internationale de violence faite aux femme	Nieuws, 13h	Vincent Zadikyan	Radio 1
30/11/09	Ecart salarial	Le 16-20	Françoise Goffinet	NRJ
02/12/09	Genre et emploi du temps	De wereld van Sofie	Hildegard Van Hove	Stubru
02/12/09	La violence ente partenaires	Sans chichis		RTBF La Deux

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

Volet égalité

Province de Luxembourg

La coordination provinciale, en partenariat avec l'Institut provincial de formation, a souhaité proposer, à nouveau, une formation aux femmes mandataires politiques. Celle-ci s'est divisée en deux volets : une approche conceptuelle et une application pratique. La formation a abordé différents thèmes dont le management et la communication. Les femmes mandataires de tous partis et de tous niveaux de pouvoir ont été invitées à y participer.

Province de Liège

Dans le but de renforcer sa collaboration avec les communes, la province de Liège et la coordination provinciale ont souhaité présenter un projet sur trois ans visant la mise en place d'échanges de bonnes pratiques avec les maisons de l'égalité. Pour l'année 2009, il a été décidé de débiter le projet avec un groupe d'échanges avec les communes de Marchin, Verviers et de Comblain-au-Pont. Dans un premier temps le groupe s'est rencontré pour réfléchir à la mise en place de projets communs alliant besoins et réalité de terrain comme par exemple la création d'un dépliant expliquant l'existence des « Maisons de l'égalité ». Dans un second temps, une enquête a été réalisée dans les 84 communes de la province dans le but d'identifier les fonctionnaires responsables de l'égalité des chances ainsi que les projets mis en place. Le souhait de la coordination est d'étendre le projet aux autres communes durant l'année 2010 et 2011.

Province de Namur

Cette année, la coordination provinciale a décidé de développer des actions concrètes pour lutter contre les différentes formes de précarité qui touchent les femmes. Pour ce faire, trois axes ont été développés. Le premier est l'axe « mobilité » qui s'est concrétisé par l'implication de la coordination dans un projet de transport social. Le second axe touchant à la santé, la coordination a adhéré à la plate-forme « Femmes et santé » initiée par l'AMO Florennes Jeunes 2000. « Développer le lien social » a été le troisième axe et s'est soldé par des projets créatifs à destination des femmes dans les zones d'habitat permanent, la relance de la plate-forme « Liaison : femmes belges et immigrées » et le lancement d'un groupe de paroles pour les femmes maintenues dans le centre ouvert de Florennes.

Province du Brabant wallon

Le Service des Affaires Sociales - section égalité des chances - a mis sur pied un module de formation au coaching d'insertion pour les agents d'insertion des CPAS, ALE et Maisons de l'emploi. Un partenariat a été établi avec FLORA pour élaborer cette formation bien axée sur les pratiques et ressentis quotidiens notamment à l'égard du public féminin. Les objectifs poursuivis étaient d'apporter aux participants une méthode d'accompagnement favorisant l'autonomisation de leurs clients, des mises en pratique des outils présentés et de susciter une intervision en évoquant leurs expériences.

Province de Hainaut

La coordination en charge de l'égalité des chances-Volet socio-économique a développé un projet sur le thème « Vivre sans- vivre avec ». Les actions menées sur trois ans ont pour buts de réduire les discriminations à l'égard des femmes fragilisées et peu qualifiées mais également à sensibiliser divers publics à la problématique de la réinsertion socioprofessionnelle des femmes. Durant l'année 2009, le projet s'est axé sur la thématique « Sans liberté-égalité ». Dans ce cadre, deux pièces de théâtre, « Sans ça » et « Peau de loup », ont été proposées à divers partenaires, étudiants, enseignants, travailleurs sociaux. La coordination a également diffusé un dossier pédagogique « Décodages, clés pour tes libertés » créé par l'asbl Picardie Laïque.

Province d'Anvers

La province a organisé des rencontres pour les mandataires locaux autour de différents thèmes (projet « Sofia Política »). Le thème annuel en 2009 concernait la problématique des mères isolées. La province a développé une brochure (à destination des mères isolées et de l'assistance), ainsi qu'un jeu.

La Journée internationale de la Femme a eu lieu le 8 mars 2009 à Turnhout. Des rencontres de réseautage ont été organisées pour les administrations locales et la Maison provinciale a accueilli des midis-conférences destinés au personnel.

Province du Limbourg

Le Limburgse VrouwenRaad a organisé une soirée thématique consacrée au mariage: « Limburgse vrouwen van de wereld trouwen » et l'évènement public « Evanement » s'est tenu le 8 mars dans le cadre de la Journée internationale de la Femme.

La pièce de théâtre « Jamillah en Renato », qui traite de la relation entre les hommes et les femmes dans un couple mixte, a été programmée dans 3 communes limbourgeoises en collaboration avec le Provinciaal integratiecentrum.

Une conférence sur l'adoption lesbigay a été organisée en collaboration avec le Limburgse HolebiAdviesRaad et une conférence sur les lesbigays allochtones s'est tenue dans la bibliothèque provinciale, en collaboration avec le Limburgse Holebi Adviesraad.

Province de Flandre orientale

En 2009, la Province de Flandre orientale a stimulé la politique d'égalité des chances au niveau provincial en suivant la « Interne Beleidscommissie Gelijke Kansen » et en collaborant avec le groupe de travail Diversité (cfr. participation à la semaine annuelle de la diversité pour le personnel provincial).

La Province de Flandre orientale a collaboré avec les réseaux « Egalité des Chances » de Flandre: le réseau féminin Oog in Oog et le Conseil de l'Emancipation de Sint-Niklaas.

Un soutien a été apporté au projet de soutien éducatif destiné aux mères allochtones à Zele et au réseau des organisations de soutien africaines en ce qui concerne la prévention des mutilations génitales féminines ainsi qu'à la maison lesbigay de Flandre orientale Casa Rosa à Gand.

Trois formations sur la participation équilibrée au sein des conseils d'avis ont aussi été réalisées.

La province a attribué le Prix provincial triennal de l'Égalité des Chances. Le lauréat était l'Imprimerie St. Luc de Nazareth, en raison de sa politique de diversité envers des groupes à risques. Ils ont reçu leur distinction (une statuette de Frans Wuytack) le 27 novembre 2009.

Province du Brabant flamand

Un kit de base et l'organisation de formations de 4 jours sur la diversité au sein des conseils consultatifs communaux et provinciaux ont été réalisés.

Le « Vlaams-Brabantse vrouwendag » le 8 mars 2009 s'est déroulé à Tirlemont (thème : les femmes et leur corps), « Vlaams-Brabantse vrouwensportdag » le 1 décembre 2009 à Asse, « 4 gelijkekansenuurtjes » à la maison provinciale, le « interculturele vrouwenontmoetingsdag » le 5 mai 2009 à Haasrode (thème : les relations).

La Province a diffusé un bulletin d'information digitale égalité des chances et a mis sur pied des cours d'égalité des chances pour le personnel.

Province de Flandre occidentale

La diversité dans les conseils consultatifs locaux a été traitée par le biais d'une brochure, de formations et d'un site Internet.

La Journée nationale de la Femme à Roeselare avait pour thème: « les soins » et des activités ont également eu lieu à Bruges, Courtrai et Ostende.

L'agrandissement et le soutien de la Maison Arc-en-ciel, notamment en participant au comité de pilotage, avec des associations lesbiennes et transgenres ont constitué un axe important de travail.

Volet violence

Province de Liège

La Commission provinciale et le pôle de ressources liégeois ont souhaité travailler sur la problématique des enfants témoins de violences conjugales et ce sur un projet de trois ans. Le but final du projet est d'aboutir à la création de plateformes de travail socio-judiciaire dans chaque arrondissement judiciaire de la province. Durant l'année 2009, la coordination a invité les différents intervenants à acquérir de nouvelles compétences sur cette thématique. Parallèlement à cela, un groupe de travail, encadré par un animateur extérieur, s'est réuni afin de réfléchir à un futur protocole de collaboration mais aussi sur des cas concrets rencontrés sur le terrain.

Le public ciblé par le projet était composé des services/associations membres de la coordination provinciale ainsi que les magistrats, policiers, assistants sociaux des zones de polices, services d'aide aux justiciables, assistants de justice, SAJ, SPJ, PMS, Sos-Enfants.

Province de Namur

La cellule Egalité des Chances a trouvé important d'aborder la thématique de la violence au sein des couples homosexuels. Trois objectifs ont été poursuivis dans ce projet à savoir évoquer le sujet au sein des associations existantes, mener des actions pédagogiques et des actions de sensibilisation du grand public en partenariat avec des associations LGBT et psycho-médico-sociaux. Pour atteindre les objectifs fixés, la coordination a mis en place plusieurs actions concrètes telles que la création d'une plate-forme regroupant des associations LGBT et des services psycho-médico-sociaux, une formation à destination des travailleurs de terrain, création de cartes postales, adaptation des outils de sensibilisation à la violence entre partenaires.

Province du Brabant wallon

Le Service des Affaires Sociales a monté un projet s'étendant sur trois ans et abordant la violence dans les relations amoureuses des jeunes. Des partenariats ont été conclus avec un psychologue indépendant, le centre de planning de Rixensart, les CPAS de la Mazerine, le Centre culturel de Rixensart ainsi que les services jeunesse et assistance aux victimes de la Police. La première étape du projet, réalisé en 2009, a consisté en une récolte de données récoltées auprès des jeunes et reflétant leurs conceptions du sujet. Ces données ont été obtenues par l'intermédiaire d'un questionnaire, testé au préalable sur des ados, diffusé dans toutes les écoles de l'entité et par le Centre de planning. L'analyse des réponses au questionnaire permettra l'élaboration d'ateliers et d'outils de sensibilisation. Le public ciblé par le projet sont les jeunes de la 4^{ème} à la 7^{ème} secondaire.

Province d'Anvers

Une structure de réunion a été mise sur pied dans chacun des 3 arrondissements, avec les secteurs en contact avec les victimes et/ou les auteurs de violences. La Province a ici mis sur pied une collaboration pour ce qui est des actions, des protocoles de collaboration et de l'approche des points noirs. Les thèmes principaux pour l'année 2009 étaient l'accueil en cas de crise, la collaboration avec la police, le parquet et les services d'aide.

Diverses initiatives relatives à la formation ont été organisées: groupe de formation et de cas pour les « centra kindzorg- en gezinsondersteuning », formation pour les CPAS, « train-de-trainer » pour la promotion de l'expertise parmi les médecins généralistes, journée d'étude consacrée à l'approche communale de la violence intrafamiliale à Mortsel, échange sur l'approche policière de la violence intrafamiliale pour les assistants, formation « alcohol- en druggebruik en intrafamiliaal geweld », congrès sur l'assistance en cas de violence intrafamiliale avec Fiona Truee...

La Province a poursuivi le développement du projet « kinderen als getuige/medeslachtoffer van geweld tussen de ouders ». A Malines, le projet « korte ketenaanpak bij intrafamiliaal geweld » a été lancé.

En 2009, la province d'Anvers a mené la campagne de sensibilisation « Huiselijk geweld, dat slaat nergens op » à Malines. Une action a été menée en commun avec la police, la ville, le CAW²⁹, le parquet et la prison de Malines sur la Grand-Place et dans la prison.

Dans le cadre des avis, ils ont collaboré avec différents CPAS et villes/communes (Anvers, Brasschaat, Mechelen, Westerlo, Wuustwezel, Mortse...) en ce qui concerne l'approche locale de la violence intrafamiliale. On peut en outre citer la collaboration à la journée d'étude organisée à Bruxelles au sujet de l'évaluation des COL 3 et 4/2006, ainsi que la collaboration avec le Forum national pour une politique en faveur des victimes en ce qui concerne le développement d'un DVD de formation sur les violences intrafamiliales.

Province du Limbourg

Les activités limbourgeoises en matière de violence intrafamiliale découlent du fonctionnement interdisciplinaire du « Denktank Intrafamiliaal Geweld ».

En 2009, ces activités se sont surtout concentrées sur l'approche et la prévention des problèmes pendant et après le divorce.

En collaboration avec différents secteurs, des sessions d'informations mensuelles « bemiddeling bij scheiding en ouderschap » ont été organisées.

On citera également une journée d'étude sur le divorce et la médiation. Le groupe de travail a également rédigé un guide pratique sur le droit de séjour et de visite.

Ce guide, qui sera bientôt présenté, contient des recommandations visant à éviter les problèmes lors de l'application de la réglementation en matière de droit de séjour et de visite.

Province de Flandre orientale

En matière de promotion de l'expertise des professionnels, on note la collaboration à 3 formations différentes données à l'académie de police de Flandre orientale. L'une de ces formations a été évaluée et adaptée. Une intervision a été prévue tous les deux mois et une haute école sociale a demandé que l'on donne une demi-journée de formation sur la violence entre partenaires aux étudiants assistants sociaux de première et de dernière année.

Après concertation avec les villes et communes de Flandre orientale, l'administration provinciale a décidé de libérer des moyens financiers visant à lancer une vaste campagne de sensibi-

lisation sur les maltraitances infantiles, en ce compris des formations destinées aux initiatives d'accueil d'enfants. Les 65 villes et communes ont eu l'opportunité de prendre part à ce projet. Il s'agissait ici d'une formation globale de sensibilisation d'une demi-journée pour l'ensemble des acteurs de terrain actifs au sein des initiatives d'accueil d'enfants, consacrée à la perception des signaux de maltraitances infantiles. Ils ont ensuite dispensé une journée complète de formation uniquement réservée aux dirigeants. Le but était de fournir des bases visant à mettre sur pied une politique au sein de sa propre organisation et d'exercer ses compétences lorsqu'il s'agit de s'entretenir avec les parents ou les tuteurs en cas de soupçons de maltraitance. 22 des 65 villes et communes se sont engagées dans cette offre de formation. En 2009, ce sont en tout 50 demi-journées de formation qui ont été données sur l'augmentation de la sensibilité aux signaux ; 12 journées complètes de formation destinées aux dirigeants ont été organisées en Flandre orientale.

Conformément à la tradition, le 25 novembre n'est pas passé inaperçu en Flandre orientale. Des actions de sensibilisation ont été menées dans l'ensemble des bibliothèques des villes et communes de la province, avec plus de 20.000 habitants. A Gand, une action a été menée dans le centre commercial Gent Zuid, en collaboration avec le réseau féminin Oog in oog. Cette action a été soutenue par Francesca Van Thielen.

Province du Brabant flamand

La Province du Brabant flamand a participé 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, la participation au projet violence conjugale de l'arrondissement de Halle-Vilvoorde.

La province a mis l'accent sur la sensibilisation des jeunes : pendant l'été, 11 000 kits relations ont été distribués aux jeunes lors de festivals et dans les domaines provinciaux. On citera également la campagne publique provinciale « Stop partnergeweld. Als liefde pijn doet. », durant laquelle 17.000 boîtes de sparadraps ont été distribuées le 25 novembre 2009; et avec la participation du BV Steph Goossens, ils ont participé à la campagne fédérale de lutte contre la violence entre partenaires. On peut encore noter la participation à la campagne contre la violence en cours de grossesse et l'actualisation de la carte de crise destinée aux victimes de violence entre partenaires.

Trois formations consacrées à la gestion de la violence intrafamiliale au sein des familles allochtones ont été organisées pour la police, la justice et l'assistance, de même que trois formations sur les enfants témoins de violence.

Province de Flandre occidentale

Les protocoles de collaboration VIF avec des groupes de travail des arrondissements de Veurne et Ypres ont été mis en place.

La province a participé activement aux conseils d'arrondissement et aux équipes bien-être des quatre arrondissements ainsi qu'au comité de pilotage maltraitance des personnes âgées.

Des formations sur le thème du harcèlement pour la police, la justice, l'assistance sociale ont été réalisées ainsi que des sessions d'information sur la maltraitance des personnes âgées pour les conseils consultatifs « personnes âgées » (WOAS).

A l'occasion de la journée internationale, la diffusion de rubans blancs avec un dépliant et une affiche ainsi que le lâcher de ballons blancs ont donné une visibilité de l'engagement.

Le projet préventif « Be hip, don't hit » a été élargi : réalisation et diffusion de matériel éducatif sur les VIF et la diffusion de la carte de crise adaptée et réimpression « waarheen als slachtoffer » par arrondissement.



Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Rue Ernest Blerot 1 B-1070 Bruxelles

Tél. 02 233 42 65

Fax. 02 233 40 32

egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

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

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

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