ÉGALITÉ

En Belgique

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2010

DISCRIMINATION

FEMMES ET HOMMES

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes

.be

TABLE DES MATIÈRES

Partie 1 : L'institut pour l'égalité des femmes et des hommes 14
1. Présentation de l'Institut 16
1.1. Les missions 16
1.2. Les valeurs 17
1.3. La structure de l'Institut 18
1.4. Fonctionnement interne 27
1.5. Le budget 33
2. Communication 39
2.1. Couverture médiatique 39
2.2. Site Internet de l'Institut 41
2.3. Salons 43
2.4. Groupe de travail sur la propriété intellectuelle 46
3. Partenaires 47
3.1. Citoyens 47
3.2. Interlocuteurs institutionnels 48
3.3. Collaboration avec des acteurs clés de l'égalité de traitement au niveau fédéral 55
3.4. Services publics fédéraux et parastataux 57
3.5. Organismes de la publicité et des médias 58
3.6. Associations 61
3.7. L'Institut européen de l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) 62
3.8. Equinet 63
Partie 2 : Réalisations de l'Institut 66
1. Service juridique 68
1.1. Service de Première ligne 68
1.2. Processus d'amélioration continue 68
1.3. Genderclaim 69
1.4. Quelques chiffres 71
1.5. Point divers 79

2. Gender mainstreaming 80
2.1. Le contexte 80
2.2. Les activités de l'Institut liées à la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007 80
3. Emploi 86
3.1. Rapport écart salarial 2010 86
3.2. Rapport européen sur l'écart salarial 88
3.3. How to close the gender pay gap? 89
3.4. Check-list « Non sexisme dans l'évaluation et la classification de fonctions » 89
4. La lutte contre la violence entre partenaires 90
4.1. Pièce de théâtre violence entre partenaires 90
4.2. Collaboration avec le groupe de travail flamand sur les violences liées à l'honneur 90
4.3. Recueil d'instruments relatifs à la violence perpétrée sur les demandeuses d'asile 91
4.4. Études en cours 91
4.5. Plan d'Action National de lutte contre la violence entre partenaires (PAN) 94
4.6. Site Internet sur la violence entre partenaires 96
4.7. Perspectives européennes et internationales 97
5. Réseaux et tutorat 100
5.1. Introduction 100
5.2. Felink 101
5.3. VEGA 102
5.4. Réseaux des services publics fédéraux 103
6. Prise de décision 105
6.1. Au niveau politique : l'analyse des résultats des élections fédérales du 13 juin 2010 105
6.2. Quotas dans les conseils d'administration et dans les entreprises publiques et privées. 105
7. La recherche 106
7.1. Contexte 106

7.2. Recherches terminées en 2010 107
7.3. Recherches en cours en 2010-2011 109
7.4. Publications 112
7.5. Partenariat avec des acteurs externes 115
8. Le soutien aux acteurs de terrain 118
8.1. Les subsides structurels 118
8.2. Les subsides ponctuels ou « petits subsides » 119
8.3. La politique locale d'égalité des femmes et des hommes 123
9. La préparation et l'application des décisions du Gouvernement et le suivi des politiques européennes et internationales 128
9.1 Préparation et application des décisions du Gouvernement 128
9.2. Suivi des politiques européennes et internationales 131
9.3. Avis et recommandations 142
9.4. Femmes, paix et sécurité 146
9.5. Asia-Europe meeting (ASEM) 148
En somme 149
Partie3 : Annexes 152
1. Membres du Conseil d'administration de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes 154
2. Aperçu des différents projets par province pour la politique locale d'égalité des femmes et des hommes 156
3. Interventions de l'Institut 166
4. Liste des publications de l'Institut 172

AVANT-PROPOS

2010, année particulièrement européenne pour la Belgique qui a assuré durant 6 mois la présidence de l'Union Européenne : moment important pour l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui, outre ses missions « habituelles » a pu jouer un rôle majeur dans la définition de la politique de l'Union Européenne en matière d'égalité des chances. La place des citoyennes était au cœur des débats, ces dernières souffrant plus fréquemment de discriminations, notamment en matière d'écart salarial. L'Institut a tout mis en œuvre pour aboutir à de réelles avancées en la matière et à des décisions concrètes qui, espérons-le, grâce à son expertise, auront des répercussions pointues au niveau de l'égalité des femmes et des hommes sur l'ensemble de l'Europe.

UN EQUALITY BODY[1] IMPLIQUÉ

En tant qu'Equality body, l'Institut a reçu un mandat légal pour promouvoir l'égalité, lutter contre les discriminations, venir en aide aux victimes de discrimination, assurer le suivi et les rapports sur les questions de discrimination et promouvoir l'égalité.
Les Equality bodies n'ont pas reçu de ligne de conduite clairement définie des Etats Membres, ils s'autogèrent et travaillent donc de manière totalement indépendante. Et, il est impératif que cette indépendance, aussi bien vis-à-vis du gouvernement que des autres organisations, soit effective financièrement et dans la liberté d'action du personnel, et soit respectée afin qu'ils puissent réaliser leurs missions.

1 Organisme de promotion de l'égalité

Poursuite des recherches...

L'Institut a assuré le suivi des études lancées en 2009 et a été l'instigateur de nouvelles thématiques de recherches en 2010. La recherche dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes est, d'une part, une mission spécifique de l'Institut et, d'autre part, forme l'une des conditions de base à la réalisation de ses autres missions. En effet, disposer d'informations qualitatives et de données quantitatives correctes et actualisées sur les tendances sociales en matière de genre contribue à l'identification de nouvelles lignes d'action, à l'évaluation des actions entreprises et à l'amélioration des recommandations destinées aux différents acteurs, et notamment aux pouvoirs politiques. De plus, la recherche dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes concourt à faire progresser les mentalités en matière d'égalité, aide à sensibiliser l'opinion publique et attise la curiosité des médias.

En ce sens, l'Institut a, comme chaque année, renforcé son expertise dans certains domaines-clés comme la violence entre partenaires ou en fournissant une réactualisation de ses statistiques de genre, notamment en ce qui concerne l'écart salarial. Il a également étayé cette expertise de nouveaux dossiers comme, par exemple, le congé de paternité, la dimension de genre dans la problématique de l'asile et de la migration ou encore la faisabilité de la création d'un master interuniversitaire en études de genre en Belgique.

Un rôle de percolateur ...

L'Institut a également veillé à entretenir de bonnes relations avec ses partenaires sociaux, institutionnels, du monde associatif, ou du monde des entreprises, via notamment ses protocoles de collaboration.

En effet, il y a un rôle dans lequel l'Institut s'investit tout particulièrement, c'est celui de « percolateur ». En distribuant des subsides au monde associatif, et notamment aux coordinatrices provinciales, pour la réalisation de projets

divers œuvrant pour l'égalité des femmes et des hommes, il opère une certaine pression qui participe à la circulation des informations. La percolation initiée par l'Institut dans les différentes provinces permet de sensibiliser le grand public, de distiller de l'information de manière directe, et donc privilégiée, et de transposer les bonnes pratiques à d'autres provinces.

À l'écoute des besoins...

Le citoyen - premier public cible de l'Institut - qu'il soit victime de discrimination, auteur, ou en demande d'informations sur les thématiques et la législation en matière d'égalité hommes-femmes - a fait l'objet d'une attention toute particulière de la part de l'Institut. Afin de mieux répondre à ses attentes et de lui venir en aide efficacement, un service de première ligne a été mis en place en 2010. Ce dernier, en phase de rodage, est soumis à un contrôle régulier des membres de l'Institut, conscients des enjeux et soucieux de le rendre optimal et productif dans les plus brefs délais.

L'Institut a également poursuivi ses protocoles de collaboration avec les entités fédérées afin d'orienter adéquatement les citoyens vers les services compétents. L'Institut souhaiterait que ces protocoles soient le prélude d'un accord de coopération entre le gouvernement fédéral et les gouvernements des entités fédérées. Cela lui permettrait d'étendre sa compétence en lui confiant la possibilité d'ester en justice dans les dossiers de discrimination sur base du sexe intervenant dans les champs de compétences régionaux et communautaires. En effet, actuellement et 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.

La formulation de recommandations

L'Institut collabore avec de nombreux partenaires, sociaux, du monde des entreprises, du monde associatif, institutionnel, des pouvoirs publics, des entités fédérées, etc. Tous sont demandeurs de changements pour parvenir à lutter

contre les discriminations et les inégalités entre les femmes et les hommes. Mais pour y parvenir, l'expertise de l'Institut leur est indispensable. En ce sens, l'Institut formule des recommandations à leur attention sur les thématiques de ses recherches ou lorsque son avis est sollicité. En 2010, par exemple, l'Institut a, entre autres, formulé des recommandations concernant l'écart salarial, les discriminations sur la grossesse et l'importance de sensibiliser la société civile à cette problématique, ou encore sur les instruments à développer en matière de violence entre partenaires.
En outre, l'Institut développe et met à la disposition de ses partenaires des outils pour faciliter leurs démarches. La publication « classification de fonction sexuellement neutre » et la « check-list non sexisme dans l'évaluation et la classification de fonction » sont des exemples d'instruments utiles aussi bien aux entreprises qu'aux syndicats. Raison pour laquelle la check-list a été traduite en anglais en 2010, afin d'être accessible à un plus grand nombre de partenaires.

UN ORGANISME D'INTÉRÊT PUBLIC ACCESSIBLE

L'Institut a de plus, en tant qu'organisme d'intérêt public, tout mis en œuvre pour améliorer la nature, la qualité et l'accès de ses services aux citoyens et aux partenaires institutionnels.

D'une part, en tant que service parastatal, il a, en 2010, soutenu, comme lors des années précédentes, la note de politique générale de la ministre en charge de l'égalité des chances.
Les objectifs de la note sont identiques à ceux de 2009 et la ministre témoigne toujours de son souci de s'investir dans la lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes. Pour rappel, les grandes lignes de la note de politique générale faisaient état de 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 dans l'évaluation et la classification de fonction » en la diffusant au maximum par le biais des commissions paritaires 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. L'Institut a donc mis un point d'honneur en 2010 à réaliser ces objectifs et à mettre à disposition de la ministre toute son expertise et son savoir-faire pour y parvenir.

Répondre présent malgré la crise politique...

Malgré un gouvernement en affaires courantes, l'Institut a su tirer profit de son rôle d'exemplarité et d'autorité que lui confère sa mission publique et de l'indépendance qu'exige et offre sa nomination en tant qu'organisme

de promotion de l'égalité. La politique menée et suivie par l'Institut intègre totalement cet état de fait et les missions respectives induites par ces deux positions.

Les membres de l'Institut sont donc sur tous les fronts. Leur flexibilité et leur expertise diversifiée, et pour autant pointue et pertinente, sont révélatrices de leur implication dans les valeurs qu'ils défendent chaque jour et de leur souci de toujours répondre présent aux demandes et attentes de toutes nos parties prenantes.

Un rapport d'activités qui reflète l'engagement de l'Institut...

En outre, trois axes majeurs ont rythmé la vie de l'Institut et de ses collaborateurs (trices) en 2010. En effet, l'accent a été mis, comme vous le constaterez à la lecture de ce rapport d'activités, sur trois domaines d'action.

DISCRIMINATIONS

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS S'INTENSIFIE

Tout comme les années précédentes, l'Institut a fait de son fer de lance la lutte contre les discriminations. Preuves flagrantes que les inégalités entre les femmes et les hommes persistent et que la raison d'être de l'Institut n'est pas à remettre en question, ce dernier s'est positionné pour les combattre de manière plus offensive.

En effet, à la lecture de ce rapport, vous remarquerez que des actions de grande envergure ont été menées en ce sens en 2010. Une grande campagne d'affichage a, par exemple, était lancée en juin 2010 pour attirer l'attention sur quatre discriminations phares relevées majoritairement à l'Institut : les discriminations grossesse-maternité, sexistes, en matière de violence et sur l'écart salarial. Une « campagne » principalement axée sur les citoyennes, cible privilégiée de ce type de discrimination, mais qui permettait aussi d'impliquer les hommes dans la prise de conscience.

En outre le service de première ligne mis en place par le service juridique de l'Institut s'est fixé comme objectif ambitieux de mieux répondre aux demandes d'informations et aux plaintes, et ainsi par répercussion, de mieux combattre les discriminations et inégalités.

SENSIBILISATION

SENSIBILISER, LA CLÉ DE VOÛTE

Pour ancrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les mentalités, la sensibilisation est indispensable.

La cellule communication a donc soutenu les différentes cellules de l'Institut afin de diffuser leurs travaux auprès des parties prenantes. Le grand public était, bien entendu, la première cible visée par cette sensibilisation.

De plus, de par les divers réseaux et protocoles de collaboration que l'Institut entretient et crée avec ses partenaires, tant au niveau national qu'international, il a également pu « conscientiser » un large public à la problématique.

Enfin, l'Institut a accru en 2010 sa visibilité auprès des médias. Force est de constater que ces derniers, miroirs de notre société actuelle et initiateurs de tendances, ont la possibilité de faire évoluer les stéréotypes de genre.

La sensibilisation fait partie intégrante de l'ensemble des projets de l'Institut. Etape incontournable pour finaliser un projet, la communication autour des réalisations de l'Institut permet également d'en accroître sa visibilité et reflète la richesse de ses domaines d'expertise.

PRÉSIDENCE BELGE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE, UNE FIERTÉ, UN DEVOIR À HONORER

Après 9 ans, la Belgique a à nouveau présidé le Conseil de l'Union européenne à partir du deuxième semestre 2010. Cet événement, suffisamment rare et important, méritait que l'Institut s'y investisse considérablement.

De surcroît, de nombreux événements en matière d'égalité entre les femmes et les hommes devaient s'y dérouler. Tous les membres de l'Institut se sont donc impliqués dans leur préparation, conscients des impacts en termes d'égalité homme-femme auxquels pouvait conduire leur réussite.

Le premier semestre 2010 fut donc consacré à l'organisation de ces événements d'un point de vue logistique; et à la participation et collaboration, du point de vue du contenu, aux événements en matière d'égalité homme-femme organisés par la Présidence espagnole.

Au cours du second semestre, l'impatience et la fébrilité de l'équipe laissèrent place à l'action. Trois événements sont particulièrement à retenir : la conférence sur l'écart salarial, la réunion informelle des ministres de l'égalité des chances et le Sommet des femmes ministres de l'UE pour lutter contre les violences faites aux femmes. Ce rapport vous les détaillera et vous en exposera les retombées et résultats.

Nous espérons vivement que la lecture de ce rapport vous renseignera plus amplement sur les activités de l'Institut et sa philosophie et rencontrera votre intérêt.

Michel Pasteel, Directeur
Vera Claes, Présidente du Conseil d'administration

II

GARANTIR ET PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ

COMBATTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION

PARTIE 1 : L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

1. Présentation de l'Institut 16
2. Communication 39
3. Partenaires 47

1. PRÉSENTATION DE L'INSTITUT

1.1. LES MISSIONS

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est l'institution publique fédérale (parastatal B) légalement compétente depuis le 16 décembre 2002 pour garantir et promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basées sur le sexe. L'Institut vise à ancrer cette égalité dans la société pour qu'elle devienne une évidence dans les mentalités et les pratiques.

Pour piloter ce changement, l'Institut développe, soutient et coordonne des études et recherches en matière de genre et d'égalité des femmes et des hommes et évalue l'impact en termes de genre des politiques, programmes et mesures mis en œuvre.

Sur base des résultats de ces recherches, des recommandations sont régulièrement formulées envers les pouvoirs publics, les institutions privées et partenaires sociaux en vue de l'amélioration des lois et réglementations.

L'Institut soutient également les associations actives en matière d'égalité des femmes et des hommes ou les projets ayant pour finalité la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes. De manière générale, il s'engage à produire et fournir toute information, documentation et archives utiles dans le cadre de son objet.

Il doit également remplir une fonction juridique. À ce titre, il se doit d'aider toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations. L'Institut est, en outre, compétent pour agir en justice dans les litiges qui pourraient donner lieu à l'application des lois pénales et des autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes.

De même, le recueil et la publication des données statistiques et des décisions juridictionnelles utiles à l'évaluation des lois et réglementations relatives à l'égalité des femmes et des hommes se font systématiquement.
Enfin, pour mener à bien ces missions, il met en place une structure de réseau avec les différents acteurs dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes.

1.2. LES VALEURS

Les valeurs de l'Institut sont au nombre de sept : engagement, intégrité, ouverture, coopération, respect, égalité et professionnalisme.

SENSIBILISATION

JOURNÉE DE L'INSTITUT

Le 17 décembre 2010, la cellule Communication était chargée d'organiser un événement pour les membres du personnel à l'occasion de l'anniversaire de la création de l'Institut. Ce type d'évènement, occasionnel, est essentiel car il permet de rassembler toute l'équipe autour d'une activité, de rappeler les valeurs de l'Institut et de renforcer la cohésion de l'équipe.

Les valeurs servent de base à la prise de décisions et pour entreprendre toute action. Elles sont cohérentes avec les missions et la vision de l'Institut et interagissent. Les membres du personnel sont invités à en respecter les fondements et à les partager.

SENSIBILISATION

CAMPAGNE 25 NOVEMBRE 2010

À l'occasion de la journée internationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes, tous les membres du personnel ont été invités à porter le t-shirt de la campagne menée par l'Institut. Intégrer le personnel à ce type d'action est une évidence, car cela reflète l'engagement de chacun pour des valeurs communes et pour lesquelles ils œuvrent chaque jour.

1.3. LA 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 Pasteel, nommé à ce poste pour un mandat de six ans depuis le 20 novembre 2006. Le poste de Directeur(trice) adjoint(e) reste à pourvoir.

Conseil d'administration

Le Conseil d'administration se compose de 14 membres avec voix délibérative et de trois membres avec voix consultative nommés par le Roi, par Arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, sur proposition de la 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. La liste des membres du Conseil d'administration et de leurs suppléants se trouve en annexe.

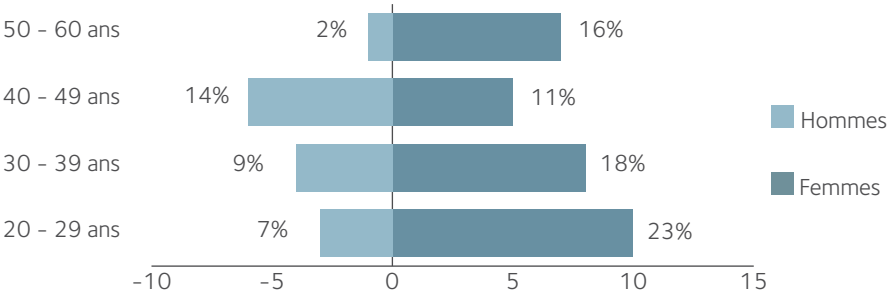
Ministre de tutelle

Depuis le 20 mars 2008, la Ministre en charge de l'Égalité des chances est Madame Joëlle Milquet. Elle dispose à l'égard de l'Institut d'un droit d'injonction positive. L'Institut a par ailleurs, dans le cadre de ses missions légales, une mission de soutien à la Ministre en charge de la Politique de l'Égalité des chances qui s'articule autour des missions suivantes : la préparation et l'exécution des décisions du Gouvernement dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes, le soutien aux tiers, à la demande du Gouvernement (par exemple : organes d'avis), la tenue du secrétariat du Conseil de l'Égalité des chances entre les hommes et les femmes, le service de conseil et d'expertise au Ministre de tutelle et à la Représentation Permanente de la Belgique dans le cadre du suivi des politiques européennes avec, le cas échéant, un rôle de représentation 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.

Le personnel

Généralités

Pyramide des âges des membres de l'Institut en 2010



En 2010, l'Institut emploie 39 agents qui correspondent à un peu plus de 36,8 équivalents temps plein. L'Institut comptait donc deux membres de plus qu'en 2009. Ces deux personnes sont statutaires comme l'exige la politique de recrutement interne de l'Institut qui tend à privilégier ce type de recrutement à l'engagement contractuel.

La répartition par niveau des agents est la suivante : plus de la moitié des agents (54%) sont des agents de niveau A, 23% de niveau B, 15 % de niveau C, et enfin 8% de niveau D. La majorité du personnel est statutaire (51%), soit 20 personnes, 18 sont contractuelles et 1 est mandataire.

Le taux de rotation du personnel est de 5,13%. Ce dernier est dû en partie aux conventions de premier emploi qui permettent à l'Institut d'engager quatre personnes. Ces emplois sont subventionnés à 100% et ne peuvent être, faute de transfert de crédit au bénéfice de l'Institut, remplacés par du personnel statutaire. La particularité de ces contrats contraint l'Institut à licencier les membres concernés lorsqu'ils atteignent, au plus tard, 26 ans. Or, ces collaborateurs/collaboratrices, arrivés à cet âge, doivent quitter l'Institut

au moment où ils ont acquis l'expertise et les connaissances nécessaires pour effectuer un travail de qualité. Leur départ implique la perte de leur réseau et de nombreuses données et informations en lien avec leur emploi.

Parmi les agents, 17 sont néerlandophones et 21 francophones. Les agents sont des femmes pour la majeure partie (79%) et l'âge moyen du personnel est de 33,65 ans. Les contrats sous convention premier emploi peuvent expliquer en partie ce phénomène mais est caractéristique aussi du dynamisme de l'équipe sans pour autant porter préjudice au haut niveau d'expertise que cette dernière met à disposition des parties prenantes.

	FR	NL	Total personnel	Hommes	Femmes
Niveaux A statutaires	7	5	12	2	10
Niveaux A contractuels	5	4	9	4	5
Total Niveaux A	**12**	**9**	**21**	**6**	**15**
Niveaux B statutaires	1	1	2	1	1
Niveaux B contractuels	3	3	6	1	5
Total Niveaux B	**4**	**4**	**8**	**2**	**6**
Niveaux C statutaires	2	3	5	0	5
Niveaux C contractuels	1	0	1	0	1
Total Niveaux c	**3**	**3**	**6**	**0**	**6**
Niveaux D statutaires	1	0	1	0	1
Niveaux D contractuels	1	1	2	0	2
Total Niveaux D	**2**	**1**	**3**	**0**	**3**
Total	**21**	**17**	**38**	**8**	**30**

Formations suivies en 2010

Attaché au développement personnel de ses collaborateurs/collaboratrices, l'Institut les encourage à suivre régulièrement des formations. Cette politique interne lui permet de garantir le niveau d'expertise de son personnel.

Les personnes en stage, qui sont entrées en service en tant que statutaire, doivent suivre un programme de formation adapté à leur fonction et à leurs besoins.

Sur 39 agents en 2010, 20 ont suivi des formations. Cela représente un total de 25 formations et de 80 jours de formation. 12 agents étaient de niveau A, 5 de niveau B et 3 de niveau C.

Les membres du personnel ont également l'opportunité de s'inscrire à des formations certifiées. Ces dernières se clôturent par une évaluation sur l'acquisition des connaissances, du savoir-faire et du savoir-être des participants. Sa réussite permet à l'agent de recevoir une prime annuelle. En 2010, quatre agents ont suivi une formation certifiée.

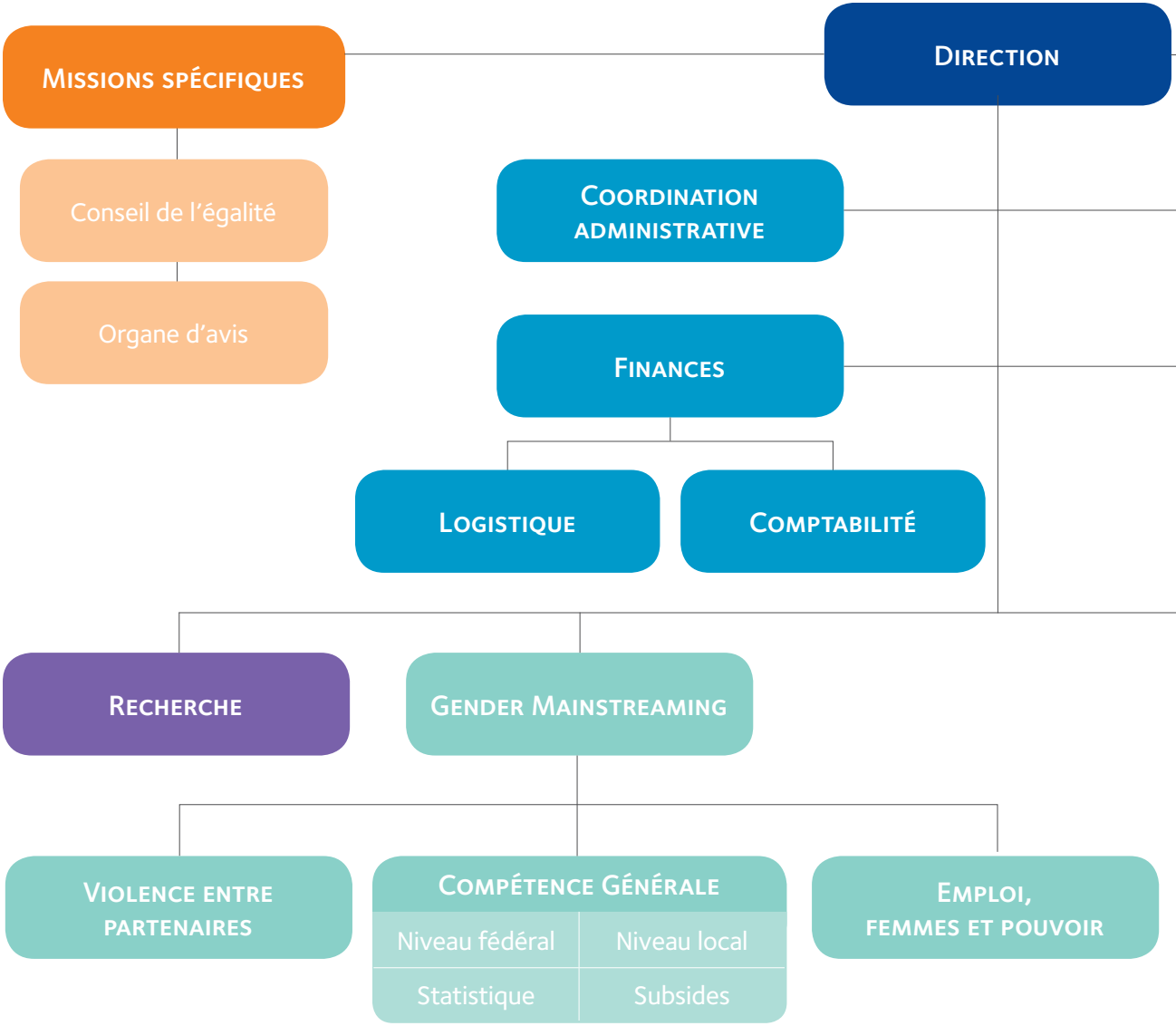
La plupart des formations sont dispensées au sein de l'IFA, mais certaines sont parfois organisées pour l'ensemble des membres du personnel. En 2010, par exemple, les collaborateurs/collaboratrices néerlandophones de niveau A ont suivi une formation « Rédaction de discours ». Une formation équivalente pour les francophones de niveau A est prévue début 2011.

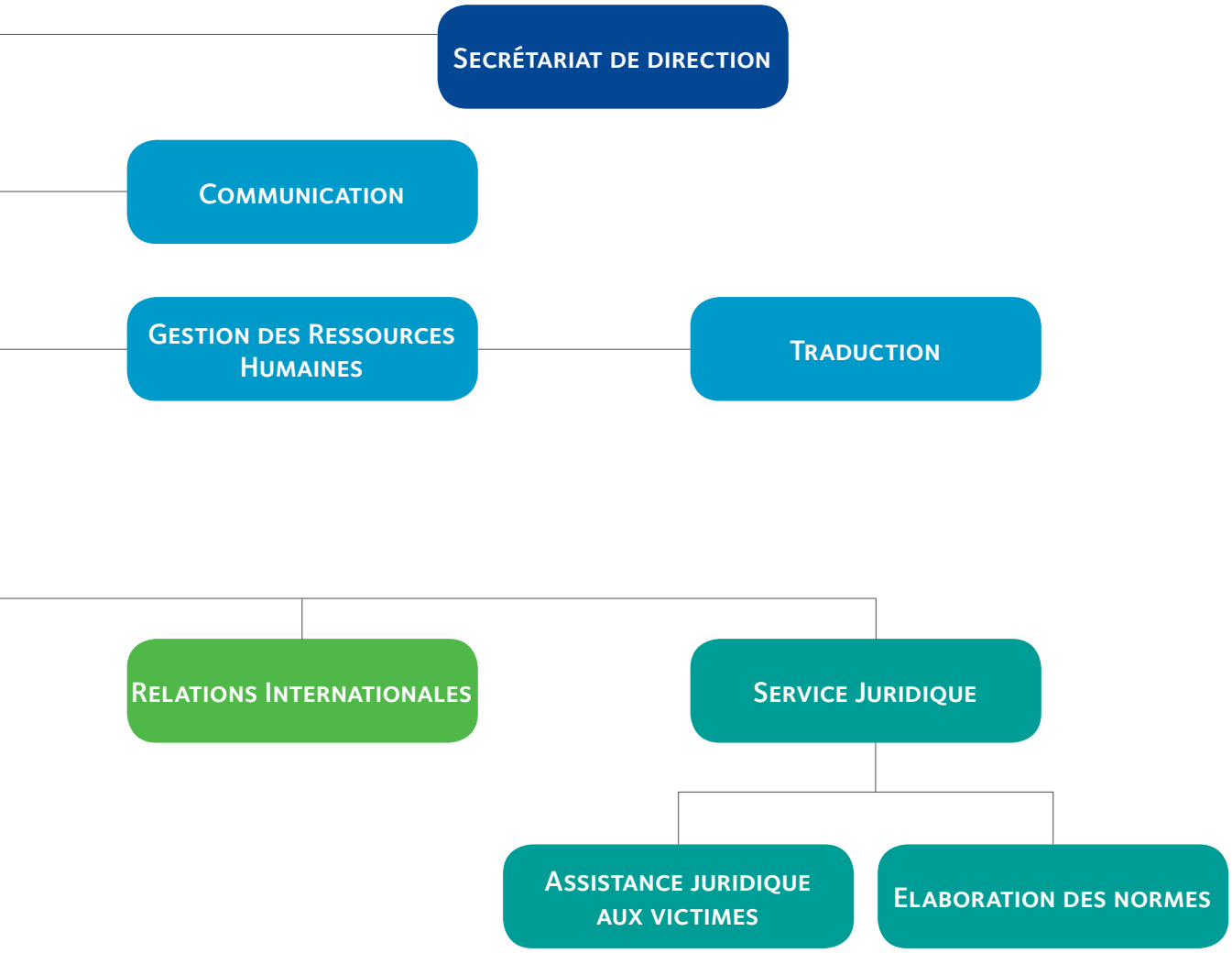
Interventions des membres de l'Institut à l'extérieur

Les membres de l'Institut participent régulièrement à des colloques ou séminaires extérieurs. Qu'ils interviennent ou non en tant qu'expert ou orateur, leur présence à ces différents évènements contribue à approfondir leurs connaissances dans les thématiques propres à l'Institut.

La liste des interventions des membres de l'Institut en 2010 est disponible en annexe.

Organigramme




Secrétariat de direction
Communication
Gestion des Ressources Humaines
Traduction
Relations Internationales
Service Juridique
Assistance juridique aux victimes
Elaboration des normes

Étudiant(e)s et stagiaires

L'Institut accueille chaque année des étudiant(e)s (un francophone et un néerlandophone) pour des jobs étudiants durant la période des congés d'été. Ceux-ci sont chargés de travaux de classement, d'encodage et de mise à jour des bases de données et fournissent un soutien administratif en période de vacances.

Par ailleurs, des étudiants, dans le cadre de leurs travaux universitaires, font régulièrement des demandes de stages à l'Institut. Celles ci sont examinées au cas par cas et un membre du personnel prend la responsabilité d'encadrer le/la stagiaire.

Durant les deux premiers mois de l'année, une stagiaire en troisième année en travail social, a collaboré à divers projets relatifs à la lutte contre la violence, notamment avec les coordinations provinciales francophones. Elle a, par ailleurs, choisi ce thème pour son travail de fin d'études.

Entre le 19 avril et le 28 mai 2010, 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. Cette stagiaire a été intégrée à la cellule *gender mainstreaming* et a travaillé sur l'analyse de la première application du gender budgeting au sein des administrations publiques fédérales.

De mars à mai, une autre stagiaire, en troisième année de droit à l'Ephec, a collaboré aux travaux relatifs à la mise en œuvre des protocoles et de la campagne « Stop-discrimination ». Son travail de fin d'étude portait sur les discriminations grossesse et maternité.

1.4. FONCTIONNEMENT INTERNE

Sécurité, santé et dialogue social

Pour l'année 2010, deux réunions du Comité de Concertation de base ont eu lieu le 21 janvier et le 26 avril 2010. Ces réunions se déroulent généralement en début d'année, en même temps que les discussions concernant le Plan de prévention de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Ce dernier s'inscrit dans le cadre du Plan global de prévention de 2008-2012. Au cours de ces deux réunions, le plan de prévention de 2010 a été présenté et approuvé. Seules deux réunions ont été planifiées pour l'année 2010 en raison du départ d'un collaborateur et de la désignation de son successeur.

Les missions du plan de prévention pour l'année 2010 ont été diverses. Tout d'abord, les résultats de l'analyse ergonomique Sobane ont été présentés aux membres du personnel. Ces résultats ont, par ailleurs, permis la mise en place du plan de réaménagement des locaux, l'adaptation des postes de travail en fonction des demandes du personnel, le renouvellement par partie du parc informatique de l'Institut et enfin, le remplacement d'imprimantes couleur qui présentaient un risque de dispersion du toner.

RSO

La responsabilité sociétale (ou sociale) des organisations (RSO) est un « *concept dans lequel les organisations (entreprises, ONG, etc.) intègrent les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire* » [2]. L'égalité entre les femmes et les hommes participant à une société plus responsable, la dimension de genre est mentionnée dans les « Conventions de Rio ». Ces dernières sont les trois principaux accords

2 Selon la Commission européenne, définition Livret vert (Commission Green Paper 2001 "Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility")

internationaux qui font force de loi en matière de développement durable. Elles constituent le résultat juridique de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement (CNUCED) tenue en 1992. Lors de cette Conférence, l'accord dénommé « Agenda 21 », qui identifie les priorités d'action pour le développement durable, avait été conclu. Dans cet accord est clairement précisé que l'émancipation des femmes et des hommes est indispensable pour un développement durable.
L'Institut est donc tout particulièrement impliqué dans les enjeux d'un développement durable, ceux-ci étant en cohérence avec la réalisation de ses missions. Conscient du rôle d'exemplarité qu'il doit jouer auprès du citoyen et de ses parties prenantes, l'Institut s'investit par conséquent dans une démarche de responsabilité sociétale.

EMAS

L'Institut s'est inscrit dans le projet de développement durable de la fonction publique fédérale. Il est donc soucieux de minimiser l'impact de ses activités sur l'environnement par le biais d'un processus d'amélioration continue basé sur le principe de prévention de la pollution.

Il a donc introduit un système de management environnemental basé sur les exigences du Règlement EMAS III (1221/2009). Début 2010, l'Institut a obtenu son enregistrement auprès de l'IBGE (Institut Bruxellois pour la Gestion de l'environnement). Cette même année, les efforts ont porté principalement sur la réduction de la consommation de papier et de l'utilisation de photocopies, sur l'introduction dans les cahiers des charges et bons de commande de critères plus respectueux de l'environnement et sur la réduction de l'empreinte environnementale dans l'organisation de manifestations et événements avec une attention particulière sur les manifestations organisées dans le cadre de la Présidence belge du Conseil de l'Union européenne au deuxième semestre.

Le travail fourni en matière de tri des déchets et de réduction des coûts d'énergie a été poursuivi en collaboration avec le SPF Emploi, Travail et Concertation

sociale qui assure la gestion de l'entretien des bâtiments et des installations de chauffage.
La sensibilisation du personnel au rôle important qui est le sien au quotidien dans ce processus d'amélioration continue a été réalisée par la diffusion régulière de conseils et par l'organisation de plusieurs actions spécifiques telles que la participation à la journée du Développement Durable.

SENSIBILISATION

JOURNÉE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Chaque année, l'Institut participe à la journée du Développement Durable, initiative du SPP Développement Durable, destinée à la fonction publique fédérale. Elle permet à la cellule communication et à la cellule EMAS de sensibiliser le personnel aux enjeux d'un développement durable, à les conscientiser sur leurs responsabilités, et surtout à les encourager à modifier leurs habitudes afin d'adopter un comportement responsable.
Le 28 octobre 2010, la cellule communication a ainsi invité quelques collaborateurs à présenter leurs talents durables, thème de l'année 2010. Ce fut l'occasion de rappeler à chacun ce qu'est le développement durable et que celui-ci se réalise grâce à de nombreux petits gestes du quotidien, faciles à adopter. Ces derniers ont été transposés sur le lieu de travail, afin que chacun agisse concrètement pour diminuer l'empreinte écologique de l'Institut et participe ainsi au processus d'amélioration continue imposé par EMAS.

Critères durables et gender mainstreaming dans les marchés publics

L'Institut s'est employé à améliorer ses cahiers des charges et appels d'offres en insérant des critères durables. Il s'est basé sur le Guide des achats durables pour intégrer des critères durables tout en respectant les procédures. Toutefois, l'adaptation de tous les cahiers des charges et la consultation systématique du guide prennent du temps. Ces modifications se poursuivront donc en 2011.

PRÉSIDENCE EUROPÉENNE

LA PRÉSIDENCE DU CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

Parallèlement, au deuxième semestre 2010, la Belgique a assuré la présidence du Conseil de l'Union européenne. C'est la première fois qu'un pays s'est engagé à intégrer le critère de développement durable dans l'ensemble des manifestations officielles de la Présidence.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été chargé, en tant qu'organisme d'intérêt public, d'organiser plusieurs réunions et manifestations de la Présidence dans ses domaines de compétences. Et il a eu recours au matériel de signalisation mis à disposition par le département des Affaires étrangères, ce qui lui a évité de devoir en fabriquer pour chaque manifestation.

En outre, dès la rédaction du cahier des charges en vue de l'octroi du marché pour l'organisation de ces événements, des transports et manifestations annexes, l'Institut a intégré le critère de développement durable comme l'un des critères contribuant à l'attribution du marché. La firme qui a emporté le marché, la société Destrée, bénéficie à ce titre du label d'entreprise Ecodynamique.

Pour les voyages de courte et moyenne distance en provenance des pays membres, le train a toujours été proposé par préférence à l'avion. La localisation des événements a été choisie à Bruxelles, dans un rayon proche du centre-ville, pour toutes les manifestations et prestations secondaires afin de limiter les transports en Belgique. De plus, les déplacements des participants dans Bruxelles ont été organisés en bus.

Tant dans les négociations préalables aux événements que lors de leur réalisation, l'Institut et la société concernée ont réduit au maximum l'utilisation de papier. La détermination des documents à mettre à disposition des participants en version papier a fait l'objet d'une analyse d'opportunité conjointe de l'Institut et de la société attributaire du marché. Il va de soi que le papier utilisé répondait à la norme FSC ou équivalent, comme tout le papier utilisé par l'Institut.

L'Institut a veillé à calculer au plus juste le nombre de repas à servir lors des différents événements de manière à limiter les surplus. Les traiteurs choisis ont reçu pour instructions de privilégier les produits régionaux dans les menus et ces derniers ont été discutés en ce sens avec eux.
Enfin, l'organisation des réunions rassemblant des Ministres et leurs conseillers ont à chaque fois été couplées à une grande conférence, ce qui a permis des économies en matière de transport et de logistique (réutilisation de cabines de traduction, mêmes interprètes, réutilisation de certaines décorations florales, etc.).

Intégration du gender mainstreaming dans le recrutement du personnel de l'Institut

Lors de chaque nouvelle procédure de recrutement, l'Institut veille à éviter toute exigence, attitude ou questionnement pouvant induire un biais de genre. Les exigences de la fonction sont déterminées uniquement sur base des compétences et aptitudes nécessaires en tenant compte notamment des aptitudes comportementales. La pondération adoptée permet d'équilibrer les éléments traditionnellement considérés comme plus favorables aux candidats de l'un ou l'autre sexe.
On tiendra ainsi par exemple compte de l'aptitude à gérer les conflits ou encore à travailler sur plusieurs projets de front.

Politique de diversité

La politique de recrutement de l'Institut intègre non seulement l'égalité entre les femmes et les hommes mais également le souci d'engager le meilleur candidat pour le poste à pourvoir, et ce quel que soit son origine, son âge ou encore son handicap.

Une analyse du poste à pourvoir permet de déterminer si une personne handicapée sera en mesure de l'occuper moyennant d'éventuelles adaptations. Ensuite, si cela s'avère possible, l'Institut fait appel aux réserves spéciales de recrutement pour les personnes présentant un handicap instaurées par Selor.

L'âge d'un candidat n'est pris en considération que pour le recrutement dans le cadre d'un contrat de première expérience professionnelle et l'Institut veille, lors des entretiens de recrutement, à ce que les candidats puissent faire état de tout type d'expérience utile pour le poste à pourvoir, ce qui permet aux candidats ne disposant pas encore d'une expérience professionnelle probante de faire état d'expériences issues de leur parcours scolaire, extrascolaire, de leur vie de famille ou d'organisations quelconques.

De même, l'origine d'un candidat n'est jamais prise en compte.

En outre, l'Institut ambitionne d'adapter son site (http://igvm-iefh.belgium.be) afin de recevoir le label de qualité AnySurfer. Ce dernier atteste de l'accessibilité des sites internet aux personnes présentant un handicap. L'avantage des sites labellisés réside dans le fait qu'ils sont utilisables sur des technologies mobiles à très petit écran (PDA ou GSM), ils sont lisibles par tous les navigateurs et ont un meilleur score en référencement dans les moteurs de recherches tels que Google. Les adaptations devraient, malgré tout, prendre du temps et aucune échéance n'a été fixée.

Bien-être au travail

Le bien-être des collaborateurs/collaboratrices est un autre enjeu du développement durable sur lequel travaille l'Institut. Cet objectif se concrétise de différentes manières.

Par exemple, suite à une analyse des besoins réalisée à la demande de l'Institut en 2009 par un expert externe, un aménagement des locaux a été réalisé en 2010. Des bureaux supplémentaires ont été mis à la disposition de l'Institut

par la Régie des Bâtiments. Ainsi l'espace personnel des collaborateurs/collaboratrices sur le plateau a été élargi et des bureaux individuels ou par équipe ont été proposés à certains membres. Ces changements logistiques garantissent de meilleures conditions de travail à l'ensemble du personnel.

Autre exemple, la journée sportive. Celle-ci, proposée chaque année en septembre aux membres du personnel, est du même ordre. Organisée par le service social, elle rassemble les collaborateurs/collaboratrices autour d'une activité sportive qui contribue à leur épanouissement personnel.

1.5. 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 2010, l'Institut a reçu une dotation de 4.697.000 euros (1360 euros de plus qu'en 2009). L'Institut perçoit également une subvention unique de 100.000 euros de la Loterie Nationale.

PRÉSIDENCE EUROPÉENNE

DOTATION SUPPLÉMENTAIRE

L'Institut a reçu aussi une dotation supplémentaire spécifique de 461.124 euros pour la réalisation des missions relatives à la Présidence belge ainsi qu'un co-financement de la Commission européenne à hauteur de 300.000 euros.

Ce budget a été utilisé pour l'organisation de divers événements dans le cadre de la Présidence à savoir la réunion de haut niveau en matière d'égalité entre hommes et femmes, qui s'est tenue à Bruxelles les 7 et 8 septembre, la conférence écart salarial les 25 et 26 octobre 2010, la réunion informelle des Ministres de l'égalité du 26 octobre 2010, le Sommet des femmes ministres européennes organisé le 24 novembre, et la Conférence de la Commission européenne sur la violence faite aux femmes les 25 et 26 novembre.

De plus, il a reçu une subvention unique de 50.000 euros de la Ministre de l'Égalité des chances pour la journée de campagne axée sur la lutte contre la violence entre partenaires.

Outre ces rentrées, l'Institut bénéficie également d'autres formes de revenus et gère différents fonds interfédéraux. Depuis début 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. Cela signifie que les victimes de ce type de discrimination peuvent s'adresser à l'Institut.
À cet effet aussi, l'Institut a reçu des subsides spécifiques de 65.000 euros de la Région wallonne et de 33.500 euros de la Communauté française lui permettant d'exercer ces activités. Ces subsides sont consignés de façon visible et séparés dans les budgets.

Analyse budgétaire

Comme le démontre l'introduction, l'Institut n'a reçu aucune dotation structurelle supplémentaire et ne peut faire des économies sur l'effectif en personnel. Or, les frais de fonctionnement et de personnel absorbent toujours davantage les budgets. Cela participe à réduire 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.

En 2010, des économies ont dû, malgré tout, être effectuées au niveau des dépenses liées au personnel. Cela a limité l'espace budgétaire consacré au recrutement ou au remplacement du personnel.

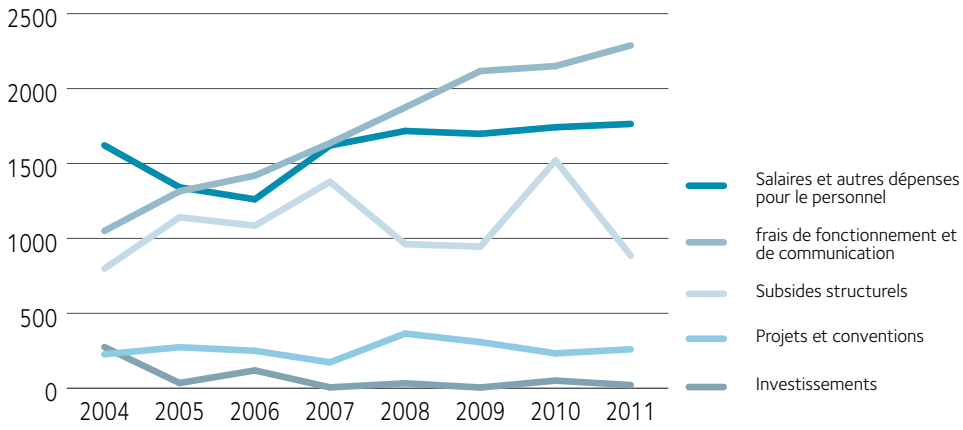
En outre, des dépenses relatives aux formations certifiées et à l'accord sectoriel[3] se sont ajoutées cette année. C'est dans cette perspective qu'une dotation de 18.000 euros a été demandée en plus de la dotation fédérale pour couvrir partiellement les dépenses générées par l'accord sectoriel, cette demande est restée sans suite.
De surcroît, l'augmentation du personnel exige des locaux supplémentaires ainsi que l'achat de bureaux et de matériel informatique. Il est à présager que cette tendance se répètera dans les années à venir.

3 Pour les dépenses liées aux formations certifiées, l'Institut peut , si nécessaire, faire usage d'un fonds spécifique.

ÉVOLUTION BUDGÉTAIRE

Evolution de l'exercice budgétaire en milliers d'euros

EXERCICE BUDGETAIRE	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Salaires et autres dépenses pour le personnel	1050	1315	1419	1636	1874	2117	2150	2288
Frais de fonctionnement et de communication	227	274	250	173	365	308	233	260
Subsides structurels	1621	1341	1261	1620	1717	1698	1742	1764
Projets et conventions	798	1141	1085	1378	962	945	1520	885
Investissements	275	35	119	6	33	5	51	21
TOTAL	**3971**	**4106**	**4134**	**4813**	**4951**	**5073**	**5696**	**5218**



Contrôle interne

En 2010, l'Institut a poursuivi le développement des initiatives relatives au contrôle interne. Ainsi, l'Institut a réalisé un contrôle interne plus approfondi des engagements et a accordé également une attention particulière à l'amélioration du suivi du budget.

Contrôle externe

En 2010, la Cour des Comptes a poursuivi et terminé le contrôle qu'elle avait commencé l'année précédente au niveau du budget 2006-2007-2008 et a remis son rapport d'évaluation.

Réviseur d'entreprises

En 2010, le réviseur d'entreprises a contrôlé les comptes de l'Institut, avec pour résultat un avis positif. En outre, l'Institut a, à plusieurs reprises, fait appel à l'avis complémentaire d'un réviseur d'entreprises sur différents dossiers.

Comptes annuels

Parmi les recettes 2010 de l'Institut, si abstraction est faite du budget spécifique alloué dans la cadre de la présidence belge de l'Union européenne soit 559.000 euros, 34% ont été consacrés au soutien des autres organisations actives dans le domaine de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Et seuls 19% des dépenses budgétaires ont été utilisés pour ses propres projets et actions. Ce qui constitue une stagnation du budget que l'Institut consacre à sa mission de base par rapport à l'exercice 2009 et un glissement de 2% du budget consacré à la mission de base pour l'exercice 2011 par rapport au budget de 2010.

DÉPENSES	Budget avec présidence		Budget hors présidence	
	En milliers d'euros	Pourcentage	En milliers d'euros	Pourcentage
Frais liés au personnel	2150	37%	2150	42%
Frais courants (assurances, frais bâtiment, matériel de bureau, formation et documentation, frais de voyage et de séjour)	233	4%	233	4%
Soutien aux autres organisations en faveur de l'égalité des femmes et des hommes	1746	31%	1746	34%
Dépenses spécifiques relatives à la mission de base	1520	27%	961	19%
Investissements	51	1%	51	1%
DÉPENSES TOTALES	**5700**	**100%**	**5141**	**100%**

Sur les conseils de toutes les parties concernées, l'Institut a élaboré un projet de modification de la loi et de règlement quant à la possibilité de constituer une réserve nécessaire. Le 7 décembre 2010, l'Institut a envoyé un courrier à la ministre de tutelle, afin de lui demander d'intégrer la modification de la loi dans la loi-programme.

2. COMMUNICATION

2.1. COUVERTURE MÉDIATIQUE

Selon les chiffres indiqués ci-dessous, une amélioration de la visibilité de l'Institut a été constatée dans les médias nationaux par rapport à l'année 2009.

Médias francophones

Type de médias	Occurrences 2009	Occurrences 2010
Presse quotidienne (versions papier et/ou online)	29	46
Presse magazine	11	4
Presse Internet (sites d'informations en ligne)	4	8
TV	8	8
Radio	9	10
Divers [4]	/	5

Médias néerlandophones

Type de médias	Occurrences 2009	Occurrences 2010
Presse quotidienne (versions papier et/ou online)	38	42
Presse magazine	12	5
Presse Internet (sites d'informations en ligne)	14	2
TV	7	4
Radio	7	11
Divers [4]	/	2

4 On entendra par « divers » les newsletters (Jump), les blogs (Le blog diversité et GRH), les communications internes, etc.

L'Institut a publié onze communiqués de presse. Nous constatons que certaines périodes de l'année sont plus sollicitées comme les mois de juin, d'octobre ou de novembre. Cela est en partie dû à la concordance des actions de l'Institut avec des événements et l'actualité, comme : l'Equal Pay Day en mars, la journée internationale de la lutte contre les violences à l'égard des femmes le 25 novembre, etc. La présidence européenne a aussi nécessité de préparer certaines communications dans le cadre des événements organisés par l'Institut.

1 février 2010 - La discrimination s'arrête ici! Campagne de sensibilisation en Région wallonne et en Communauté française (uniquement en français)
31 mars 2010 - Le rapport écart salarial 2010
7 juin 2010 - « Ça vous est égal que nous ne soyons pas égaux ? ». L'Institut lance sa campagne d'affichage ce 7 juin... et publie une étude sur la grossesse au travail.
14 Juin 2010 - Analyse sous l'angle du genre des résultats des élections fédérales du 13 juin 2010
15 juin 2010 - 10 ans après... Le chiffre noir de la violence liée au genre... et des recommandations.
8 octobre 2010 – Les femmes ont davantage de risques de se retrouver confrontées à la pauvreté.
26 octobre 2010 – Présidence belge de l'UE - Réunion informelle des Ministres de l'égalité entre les hommes et les femmes
26 octobre 2010 - Présidence belge de l'UE - Conférence sur l'Écart salarial : Comment éliminer l'Écart salarial entre les hommes et les femmes ?
27 octobre 2010 - Rapport d'activité 2009 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes - Une expertise au service des parties prenantes
24 novembre 2010 – Présidence belge de l'UE - Sommet des femmes ministres de l'Union européenne
25 novembre 2010 - Osez dire non à la violence à l'égard des femmes

2.2. SITE INTERNET DE L'INSTITUT

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

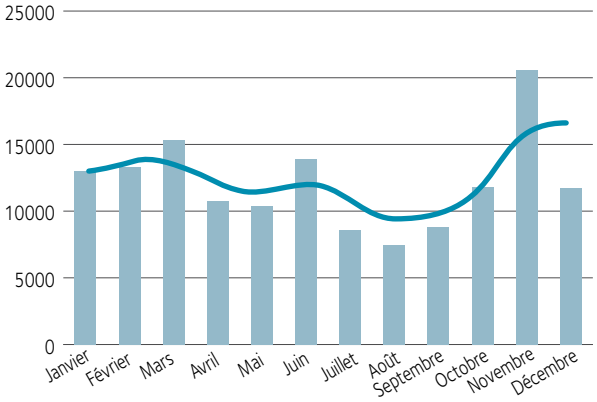
Fin 2009, l'Institut a entrepris un projet visant à rendre accessible au public le Code de l'égalité des femmes et des hommes. Cette base de données donne un aperçu de la législation nationale et internationale en matière d'égalité des femmes et des hommes. Par ailleurs, celle-ci est accessible depuis le deuxième semestre 2010 sur le site Internet de l'Institut.

Statistiques du site internet[5]

Suite aux améliorations opérées sur le site Internet de l'Institut en 2009, un accroissement de la visibilité et du flux de visiteurs peut être constaté. De même, le nombre de visites et de pages consultées a également fortement augmenté en 2010.

La cellule communication de l'Institut a veillé à mettre à jour régulièrement le site et à y disposer les communiqués de presse, actualités et publications en rapport avec l'Institut.

Visites sur le site de l'Institut



5 http://igvm-iefh.belgium.be

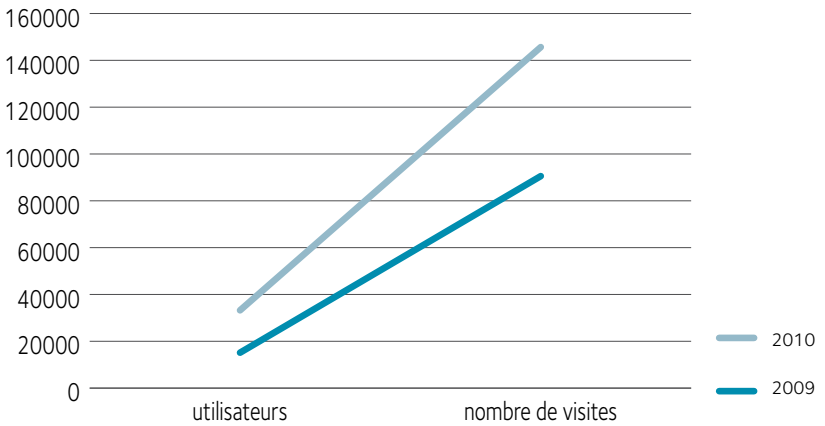
En outre, grâce aux statistiques du site Internet, il est possible de faire un lien entre l'augmentation des visites sur le site Internet et les campagnes de communication de l'Institut menées en 2010.

En mars, l'Institut a présenté pour la 4ème année consécutive son rapport écart salarial en présence des partenaires sociaux et de la Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances.
Si l'on se réfère à la courbe des tendances, une augmentation des visites est visible. Celle-ci s'explique par le lancement de la campagne d'affichage ainsi que par la publication d'une étude sur la grossesse au travail.

Au cours du mois de juin, l'Institut a également publié son étude sur les chiffres noirs de la violence liée au genre, ainsi que son analyse sous l'angle du genre des résultats des élections fédérales du 13 juin.

Enfin, durant les mois d'octobre et de décembre, le site Internet de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a connu un accroissement de ses visites. Celui-ci peut être imputé aux événements organisés par l'Institut durant la présidence belge de l'Union européenne, et également à la campagne de lutte contre la violence à l'égard des femmes.

Nombre de visites et utilisateurs par an



Le site de l'Institut a accueilli 33.222 utilisateurs. Ce nombre renvoie au total de personnes qui se sont rendues sur le site entre le 1er janvier 2010 et le 31 décembre 2010.
145.652 est le nombre total de visites [6] sur le site.
En comparant les chiffres de 2009 à ceux de 2010, le nombre d'utilisateurs a doublé et les visites sur le site ont augmenté de près de 60%.

2.3. SALONS

Salon des mandataires : 11 et 12 février 2010

Dans le cadre de la campagne « Stop discrimination », l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a tenu un stand au salon des mandataires.
Ce salon, qui s'est déroulé les 11 et 12 février 2010 à Marche-en-Famenne, dresse un panorama des achats et services du secteur public en Wallonie. L'objectif d'un tel évènement réside dans l'amélioration de la visibilité et du contact entre les entreprises wallonnes. Les principaux visiteurs sont les mandataires wallons, au niveau des communales, des provinciales, intercommunales, des régies autonomes, des ministères ou encore des organismes d'intérêt public. Lors de ce salon, l'Institut a été soutenu d'un point de vue organisationnel par le Comité Subrégional de l'Emploi et de la Formation, le service égalité du Forem mais également par la présence des coordinatrices provinciales.

JUMP : 29 avril 2010

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a participé au forum des femmes actives, organisé par JUMP, le 29 avril 2010 à Diegem pour la 4e édition du forum.

6 Les visites se définissent comme une série de pages internet consultées de façon consécutive durant un laps de temps défini.

Salon de la diversité à Metz : 16 octobre 2010

Cet événement qui a pris place à Metz avait pour but de rassembler un maximum d'acteurs en faveur de la lutte contre les discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou le sexe. L'objectif second était de communiquer les droits et devoirs de chaque citoyen européen en matière de diversité. C'est dans cet esprit que l'Institut y a tenu un stand pour la Belgique avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, et Genderatwork.

La journée du 16 octobre 2010 était la deuxième édition organisée par la Commission européenne. Les intervenants multiples venaient d'associations et organisations publiques, privées et entreprises de la Grande Région (Saar, Lor, Lux, Rhénanie, Palatinat, Wallonie, Communauté française et germanophone de Belgique, située entre Rhin, Moselle, Sarre et Meuse).

Salon de l'éducation à Namur : 20 octobre 2010

L'Institut s'investit pleinement dans la campagne « Stop discrimination ». Ceci s'est notamment démontré par sa participation à la 17e édition du salon de l'éducation du 20 octobre dernier, à Namur.

La présence de l'Institut à ce salon découle d'une demande de la Communauté française dans le cadre des protocoles. Les coordinatrices provinciales ont également apporté leur soutien lors de cet événement.

Salon de la formation à Louvain-la-Neuve : 9 novembre 2010

Organisé par EPSILON, ce salon rassemble, sur une journée, les divers acteurs du secteur de la formation ainsi que les personnes désirant suivre une formation. L'objectif de ce salon est de favoriser la prise d'informations et la création de lien entre les partenaires, la mise en réseau et la découverte des méthodes et outils des multiples acteurs de la formation. L'Institut y a tenu un stand.

SENSIBILISATION

Les livres, études et publications de l'Institut étaient exposés et distribués lors des différents salons. De plus, chaque intervenant de l'Institut a présenté et diffusé les multiples publications lors de ses interventions et présentations externes.

Marche mondiale des femmes

L'Institut a également soutenu les événements dans le cadre de la Marche mondiale des Femmes 2010. La Marche mondiale des Femmes est un réseau mondial d'actions de lutte contre la pauvreté et pour la redistribution des richesses, contre la violence et pour l'intégrité des femmes.

Une marche reliant la Bourse au Palais de Justice a été organisée le samedi 6 mars afin d'attirer l'attention sur la problématique des violences faites aux femmes, la dépendance financière des femmes et l'exécution de la résolution 1325.

Les actions belges de l'année 2010 se sont terminées par un évènement de clôture organisé le 10 octobre au Musée Royal de l'Afrique Centrale de Tervuren. Cet évènement fut une journée dynamique, avec notamment des ateliers thématiques, des visites guidées ou encore des stands d'information. L'Institut a apporté son soutien à cet évènement et y a également tenu un stand d'information.

2.4. GROUPE DE TRAVAIL SUR LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

La Direction Générale Communication du SPF Personnel et Organisation a pris l'initiative de publier une brochure dédiée aux droits d'auteurs, venant compléter la série COMM Collection à destination des communicateurs fédéraux. Un membre de la cellule communication de l'Institut a participé aux réunions du groupe de travail en 2010 et a contribué à l'élaboration de cette brochure. Cette dernière, intitulée « Droit d'auteur et propriété intellectuelle en questions », propose de répondre aux 100 questions à se poser pour respecter la propriété intellectuelle en matière de communication dans le secteur public. Les institutions publiques sont, en effet, les premières à devoir montrer l'exemple et respecter les droits d'auteur dans leurs actions de communication quotidienne.

3. PARTENAIRES

SENSIBILISATION

CALENDRIERS GENRE

Comme chaque année, l'Institut a publié et distribué à ses parties prenantes un calendrier pour l'année 2010. La thématique choisie portait sur l'emploi du temps des femmes et des hommes. Chaque mois présente un chiffre issu de la publication « *Genre et emploi du temps* » publiée à l'automne 2009. L'idée était de sensibiliser le public, grâce à des chiffres, aux inégalités observées en ce qui concerne l'emploi du temps moyen des femmes et des hommes. Par exemple, les moyennes « *la part des femmes dans le temps total consacré aux tâches ménagères s'élève à 63,2%* », ou encore, « *entre 26 et 55 ans, les hommes consacrent 12 heures de plus par semaine au travail rémunéré que les femmes du même âge* » indiquent que les modèles de notre société correspondent à des attentes et à des répartitions des tâches stéréotypées.

3.1. CITOYENS

En tant qu'organisme d'intérêt public, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes centre son action vers et pour le citoyen.

Tout d'abord, l'Institut entreprend des recherches et études sur des sujets citoyens. Il a également crée un service de première ligne afin de conseiller et soutenir chaque personne sollicitant une aide mais aussi pour entreprendre les démarches de plainte. En ce sens l'Institut travaille pour le citoyen, en mettant à sa disposition divers services.

Mais la démarche peut également s'inverser et le citoyen peut aussi s'adresser à l'Institut. Ce dernier prend à cœur de répondre dans des délais raisonnables aux demandes d'informations, de documentation, d'informer sur les droits et devoirs, etc., bref de traiter toute interpellation citoyenne.
Dans un souci d'accessibilité au plus grand nombre, l'Institut met également ses publications à disposition gratuitement via le site Internet, par téléphone ou par courrier.

3.2. INTERLOCUTEURS INSTITUTIONNELS

Parlement fédéral

En tant qu'organisme d'intérêt public, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est intervenu au Sénat et à la Chambre des Représentants durant l'année 2010. Les interventions de l'Institut se sont orientées principalement autour de différents thèmes tels que le *gender budgeting*, la dimension de genre en statistiques, l'écart salarial, etc.
Certains collaborateurs ont représenté, entre autres, l'Institut au Comité d'avis pour l'émancipation sociale, au Comité d'avis pour l'égalité entre les femmes et les hommes et à la Commission sur les signes religieux et philosophiques distinctifs.
Par ailleurs, l'Institut a participé à la Conférence des Présidents des Commissions pour l'égalité. Lors de cette conférence, une collaboratrice a présenté les différentes missions défendues par l'Institut, l'impact des politiques d'égalité des femmes et des hommes et la problématique de la représentativité des femmes aux postes de décision.
En outre, le Directeur de l'Institut a été invité à prendre la parole lors de la conférence organisée conjointement par l'Association des Parlementaires Européens partenaires de l'Afrique (AWEPA) et le Sénat de Belgique. Cette conférence avait pour but d'encourager le rôle des femmes dans la démocratie parlementaire et à cette fin, le Directeur a détaillé les différents outils utilisés par l'Institut et la législation existante en Belgique pour garantir la représentativité

des femmes dans la sphère politique.
Enfin, le Directeur de l'Institut a été nommé au sein de la Commission Avortement du Sénat en tant que représentant des milieux chargés de l'accueil de la guidance des femmes en état de détresse. Cette commission a pour but d'évaluer l'application des dispositions relatives à l'interruption de grossesse (créée par la loi du 13 août 1990) et rédige chaque année un rapport qui alimente la réflexion sur le sujet au sein de l'Institut.

Entités fédérées

L'Institut prend à cœur d'être proche des citoyens et a pour objectif de soutenir les victimes de discriminations sur base du sexe.

Le traitement des plaintes, la réponse aux demandes d'information et/ou le renvoi vers les instances compétentes semblent souvent fastidieuses pour le citoyen. De ce fait, l'Institut et les entités fédérées collaborent en vue d'atteindre un objectif commun : la simplification des démarches administratives. À cette fin, l'Institut adhère à deux protocoles, l'un signé le 15 décembre 2008 avec la Communauté française, l'autre signé le 23 janvier 2009, avec la Région wallonne.

Par ces accords, l'Institut se doit d'assurer une mission, relevant des domaines de compétences de la Communauté française (culture, enseignement,...) et de la Région wallonne (placement de travailleurs, insertion socioprofessionnelle,...), et qui consiste en un traitement des dossiers relatifs à la discrimination. Le travail de collaboration entre les entités fédérées et l'Institut est diversifié. Celui-ci concerne à la fois 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, la conduite des études, sans oublier les demandes individuelles.

Ces protocoles ont permis de favoriser la rencontre entre les institutions fédérées actives, de quelle que manière que ce soit, 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 des instances telles que le Forem, le Conseil supérieur de l'audiovisuel, les services d'Inspection en Communauté française, avec l'ONE, ou encore avec les espaces Wallonie en Région wallonne.

L'orientation des citoyens vers les services compétents constitue la priorité des acteurs du protocole. Ces protocoles préparent à l'acceptation d'un accord de coopération entre les gouvernements des entités fédérées et le gouvernement fédéral. Par cet accord de coopération l'Institut verrait ses compétences étendues, notamment avec la possibilité d'intenter en justice dans les dossiers de discrimination sur base du sexe intervenant dans les champs de compétences régionaux et communautaires. Dans l'attente d'un tel accord, le soutien juridique de l'Institut aux victimes de discrimination dans les champs de compétences précités consiste à donner une information, un avis ou un conseil, ou encore à mettre en place une conciliation.

Par ailleurs, une collaboration avec d'autres entités fédérées restent dans les objectifs de l'Institut.

SENSIBILISATION

CAMPAGNE « STOP DISCRIMINATION »

La campagne « Stop discrimination » qui résulte d'un partenariat entre la Région wallonne, la Communauté française, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a pour but d'informer les auteurs et victimes de discriminations sur les lois et les sanctions. Elle donne également les clés pour réagir.

Lancée en septembre 2010, cette campagne est le fruit du décret de 12 décembre 2008 visant à lutter contre certaines formes de discrimination. La loi belge interdit la discrimination sur base de 18 critères, que ce soit la prétendue race, l'âge, le sexe, l'état de santé et bien d'autres encore.

En s'investissant avec les partenaires dans l'élaboration de définitions des termes suivants : discrimination, discrimination directe, discrimination indirecte, harcèlement, injonction de discriminer, refus d'aménagement raisonnable, l'Institut s'inscrit dans une démarche de sensibilisation et démontre une volonté d'informer la population.
La discrimination peut prendre différentes facettes. Qu'elle soit très visible ou quasi imperceptible, celle-ci relève du non-respect d'autrui. Certains en ont conscience, d'autres pas. La campagne « Stop discrimination » fut créée dans ce contexte et est avant tout un outil de sensibilisation et par conséquent d'information. L'objectif était donc de fournir les clés de compréhension au grand public mais également aux professionnels : qu'est-ce qu'une discrimination ? Que faire si on en est victime ? Comment venir en aide aux personnes concernées ? etc.

Pour remplir cette mission, l'Institut, la Communauté française, la Région wallonne et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme proposent différents outils : des affiches déclinables en format A4 ou en format A2, un logo, une bannière animée pour les versions informatiques, une brochure sous forme de bande dessinée ludique et accessible à tous, quatre cartes postales imagées et percutantes sur la discrimination et un site internet où tous ces documents sont téléchargeables. Ces brochures sont régulièrement présentées lors de salons et foires.

« Stop discrimination » est donc une campagne accessible à tous, que l'on soit directement concerné ou non. Par le biais de cette campagne, l'Institut se veut être un relais et espère, par ses actions entreprises, réduire l'indifférence face à de telles situations.

Conseil pour l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes

L'Institut assure le secrétariat du Conseil pour l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes. Le Conseil, dont l'objectif réside dans la réalisation de l'égalité de fait entre hommes et femmes et dans l'élimination des discriminations directes et indirectes fondées sur le sexe, confie diverses responsabilités à l'Institut. En tant que secrétariat, l'Institut a pour tâche le secrétariat journalier du Conseil, du Bureau et des Commissions, la réalisation de recherches et/ou d'études en vue de rédiger les projets d'avis et de recommandations, mais aussi l'organisation de journées d'étude du Conseil et la diffusion de l'information et de la documentation qui en découle. L'Institut prend également en charge la diffusion des avis du Conseil.

La collaboration entre l'Institut et le Conseil se perçoit via les objectifs communs et l'échange d'informations, l'entraide et la participation réciproque. Tous deux ont d'ailleurs signé un contrat de collaboration.

En 2010, le Conseil a rédigé quatre avis :

- Actions positives dans le secteur privé (avis n° 127 du 10 décembre 2010)
- Mise en œuvre de la loi *gender mainstreaming* du 12 janvier 2007 en vue de fixer le modèle de rapport d'évaluation de l'impact d'un projet d'acte législatif et réglementaire sur la situation respective des femmes et des hommes, dit « test gender ». (avis n°128 du 10 décembre 2010)
- Simplification/affinement du bilan social (avis n°129 du 10 décembre 2010)
- Individualisation des droits dans la branche des pensions du régime des salariés (avis n°130 du 10 décembre 2010)

Suite aux élections du 13 juin, le Conseil a rédigé un mémorandum reprenant ses exigences en matière de politique d'égalité des chances. Celui-ci fut distribué aux président(e)s de parti ainsi qu'à l'informateur.

L'Institut a également apporté son soutien à la préparation de la conférence « *How to close the pay gap ?* », organisée le 10 décembre 2010 par le Conseil. Lors de cette demi-journée, l'Assemblée générale du Conseil a souhaité approfondir la conférence de la Présidence belge des 25 et 26 octobre 2010, avec deux voisins : la France et le Luxembourg.

Un rapport d'activité reprenant les activités du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes entre 2006 et 2010 a été rédigé dans les deux langues par le secrétariat du Conseil. Il fut diffusé après l'Assemblée générale du Conseil du 10 décembre 2010.

De plus, une convention sur la santé fut signée avec HIVA et Laurent Vogel. Cette convention concerne le fonds de maladies professionnelles.

SENSIBILISATION

SUIVI DE LA CHARTE SYNDICALE

En décembre 2009, dans le cadre du suivi de la Charte syndicale signée le 23 septembre 2004 par les syndicats belges, l'Institut avec la collaboration de la Commission permanente du travail du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, a publié un « mini livre » bilingue reprenant tous les articles de la Charte.

Le Conseil assure le suivi de la Charte signée par les organisations syndicales ainsi que la diffusion du mini livre. Sa diffusion a débuté en 2010 et fut suivie tout au long de l'année. Ce mini livre a été distribué avec succès, vu son originalité, sur tous les stands tenus en 2010 ainsi que lors de toutes les interventions relatives tant à l'emploi qu'à la place des femmes dans les organisations.

Commission pour la promotion de la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs

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 Commission a été créée 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 ou tout autre organe, créé par une loi ou un arrêté, ayant pour compétence principale de rendre des avis aux chambres législatives ou aux ministres.

Deux arrêtés royaux[7] ont été adoptés et publiés au Moniteur Belge en février 2010.
La Commission pour la promotion de la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs sera instaurée au sein du Conseil pour l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes. Elle sera chargée de veiller au respect de la loi et d'examiner les demandes de dérogation des organes consultatifs ne répondant pas aux conditions prévues par la loi.
Un arrêté royal portant nomination des membres de la Commission sera rédigé dans le courant de l'année 2011.

7 Arrêté royal du 19 janvier 2010 déterminant les modalités visées à l'article 1er 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, en vue d'établir, de compléter et de mettre à jour la liste des organes consultatifs tombant sous le champ d'application de la loi – Arrêté royal du 19 janvier 2010 fixant la composition et le fonctionnement de la Commission pour la promotion de la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs

3.3. COLLABORATION AVEC DES ACTEURS CLÉS DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT AU NIVEAU FÉDÉRAL

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

En 2010, comme pour les années précédentes, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a collaboré avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Diverses actions ont été entreprises, que ce soit la présence conjointe des deux organismes au salon des mandataires, la participation à la réalisation d'une étude sur base de tests comportementaux agrégés ou encore l'entraide et le travail de collaboration lors de la campagne de sensibilisation « discrimination toi-même ! ».

SENSIBILISATION

LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ

Dans le cadre de l'Année Européenne 2010 de Lutte contre la Pauvreté et l'Exclusion sociale, l'Institut a également collaboré avec le point d'appui de la lutte contre la pauvreté du Centre pour l'égalité des chances et lutte contre le racisme et le réseau FLORA. Le 8 octobre 2010 a eu lieu une grande rencontre pour les femmes précarisées dans l'espace public.

Au cours de cette journée, de nombreuses thématiques ont été abordées telles que l'analyse de genre de la pauvreté, l'importance de la participation de tous les acteurs pour réduire la pauvreté, etc.

Cette journée a permis à environ 400 femmes précarisées issues de toute la Belgique et leurs accompagnateurs de se rencontrer. Ces femmes, issues des associations du réseau FLORA, étaient en projet d'insertion socio-professionnelle et/ou en formation. Cette rencontre a permis de mettre en place un carrefour des talents et un espace pour l'échange et l'expression des revendications politiques.

L'Institut a apporté son soutien et participé à la conférence de presse qui s'est tenue le même jour.

Organisations représentatives des travailleurs(euses)

L'Institut poursuit ses partenariats avec les organisations représentatives des travailleurs(euses).

En effet, les syndicats sont les interlocuteurs privilégiés des travailleurs. Amenés à régler des questions liées à l'embauche, aux conditions de travail, au licenciement. Il est important qu'ils abordent ces points également sous l'angle de la discrimination liée au genre.

Néanmoins, les syndicats sont parfois démunis face à cette matière et s'adressent à l'Institut, qui ne manque pas de les conseiller, de les soutenir et d'apporter son expertise (communication de statistiques, de jurisprudence, etc).

À titre d'exemple, l'Institut a fait une intervention volontaire dans une procédure lancée par l'organisation syndicale d'une travailleuse licenciée en raison de son changement de sexe.

L'Institut a par ailleurs répondu positivement aux demandes de formations ciblées qui lui ont été adressées par certaines organisations représentatives des travailleurs. C'est ainsi que l'Institut a présenté les résultats de sa recherche sur la grossesse auprès des travailleuses et veillé à informer ces représentants sur le cadre juridique des discriminations. Le second volet consistait à les sensibiliser au travail de l'Institut et aux éventuelles collaborations futures.

Toutes ces rencontres ont été éminemment enrichissantes dans la mesure où elles ont permis de confronter l'expertise théorique à la mise en pratique sur le terrain de l'emploi.

3.4. SERVICES PUBLICS FÉDÉRAUX ET PARASTATAUX

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

Le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale garantit l'équilibre entre les travailleurs et les employeurs dans leur relation de travail. Il assure notamment la protection et la promotion du bien-être au travail. Il est, entre autres, un partenaire privilégié de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes dans la réalisation du rapport écart salarial.

Le Bureau fédéral du Plan

Le Bureau fédéral du Plan est un organisme d'intérêt public qui réalise des études et des prévisions sur des questions de politique économique, sociale et environnementale. A cet effet, l'Institut collabore avec cet organisme à la rédaction du rapport écart salarial.

Service public fédéral de programmation Intégration Sociale, Lutte contre la Pauvreté

Le Service public fédéral de programmation Intégration Sociale, Lutte contre la Pauvreté s'occupe principalement de garantir une existence digne à toute personne vivant en situation de pauvreté. Pour cela, il se consacre à la conception, l'exécution et l'évaluation de la politique en la matière.

L'Institut est souvent sollicité par le SPP Intégration Sociale, pour des questions d'égalité de genre et des demandes en rapport avec les actions et indicateurs du Plan d'Action National d'inclusion sociale.

3.5. ORGANISMES DE LA PUBLICITÉ ET DES MÉDIAS

Introduction

Lors du traitement des plaintes, l'Institut est régulièrement confronté à des situations ou à des actes qui sont considérés comme sexistes. Un grand nombre de ces situations et de ces actes concernent l'image des femmes et des hommes dans les médias et la publicité. Outre les démarches judiciaires, l'Institut intervient, sensibilise et prend position face au « sexisme » et aux comportements « sexistes » dans la société. Pour faire avancer les mentalités et combattre ces discriminations, l'Institut poursuit ses collaborations avec les organismes nationaux de la publicité et des médias.

Jury d'Ethique Publicitaire (JEP)

En 2010, l'Institut a poursuivi sa collaboration avec le JEP, l'organe d'auto-régulation du secteur publicitaire, via l'intégration d'un de ses membres au sein d'un des groupes du jury de première instance. Ce jury traite chaque semaine les plaintes de toute personne physique ou morale et examine les demandes d'avis émanant des acteurs du secteur publicitaire. Il a pour tâche d'examiner la conformité des messages publicitaires avec les dispositions légales et/ou éthiques destinées à protéger le public/le consommateur. Il prend dans ce contexte, trois types de décision :

- soit il estime qu'il n'y a pas d'infraction aux dispositions et déclare alors la plainte non fondée ;
- soit il estime que la publicité examinée est contraire aux dispositions légales et/ou éthiques. Il formule alors une décision de modification ou d'arrêt de la publicité litigieuse.
- Soit il estime que le message publicitaire litigieux ne soulève que des réserves. Il se limite alors à formuler un avis de réserve aux annonceurs et aux médias et/ou aux fédérations professionnelles concernés.

PLAINTES POUR PUBLICITÉS SEXISTES

Sur les plaintes traitées en 2010 (hors publicités automobiles qui constituent un cas particulier), le JEP a traité environ 18% de plaintes portant sur le sexisme dans la publicité (mention explicite par le (la) plaignant(e) dans 7,7% des cas), les stéréotypes de genre, l'atteinte à la dignité de l'homme ou de la femme ou sur les publicités à connotation sexuelle. Parmi celles-ci, 13,3% ont fait l'objet d'un avis de réserve et 16,7% d'une décision d'arrêt ou de modification sur la base des arguments liés à la responsabilité sociale, à la dignité humaine ou à la décence et au bon goût.

Conseil de la publicité

En 2010, le Conseil de la publicité a organisé un groupe de travail concernant la représentation de la personne dans la publicité. L'Institut a participé activement à ce groupe de travail qui avait pour objectif d'évaluer si une adaptation du Code de représentation de la personne était nécessaire en travaillant en particulier sur les notions de responsabilité sociale, décence, discrimination, dignité humaine, préjugés et stéréotypes. Finalement, les travaux du groupe ont abouti à l'adoption, le 16 septembre 2010, d'une Charte relative à la représentation de la personne dans la publicité constituant un engagement moral et volontaire afin de présenter de manière respectueuse, équilibrée et diverse les femmes, les hommes et les enfants dans la publicité. Cette charte, signée par les associations membres du Conseil de la publicité, reprend six thèmes principaux : responsabilité sociale, égalité et diversité, représentation des femmes et des hommes, mineurs d'âge, sexualité, image corporelle et santé.

Conseil Supérieur de l'audiovisuel (CSA)

Fin 2009, l'Institut et le CSA, autorité de régulation du secteur audiovisuel de la Communauté française, ont conclu un protocole de collaboration.

En mars 2010, le CSA a été chargé par la Ministre de la Culture, de l'Audiovisuel et de l'Egalité des Chances de la Communauté française, madame Fadila Laanan, de piloter un nouveau « Plan pour la diversité et l'égalité dans les médias audiovisuels ». Cette initiative est portée par un comité de pilotage, chargé de le mettre en œuvre et de le superviser et dont fait partie l'Institut aux côtés de la Fondation Roi Baudouin, du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, de l'Association des Journalistes Professionnels, de représentants de divers services de la Communauté française, etc.

Ce plan, étalé sur trois ans, comprend deux grands axes :

- la réalisation d'un « baromètre annuel de la diversité et de l'égalité », dont l'objectif est de photographier d'année en année, sur la base d'une semaine d'échantillon, la manière dont les hommes et les femmes mais aussi d'autres « composantes de la diversité » (les minorités ethniques, les personnes handicapées, les jeunes, les personnes âgées, etc.) sont représentés dans les programmes télévisés diffusés en Communauté française. Les résultats du baromètre 2010 seront publiés en mars 2011.
- l'élaboration, annuelle elle aussi, d'un « Panorama des bonnes pratiques en matière d'égalité et de diversité dans les médias audiovisuels de la Communauté française ». Cette première édition du Panorama, publiée en novembre 2010, a pour ambition de mettre en valeur toute initiative, réflexion ou usage issus du secteur de l'audiovisuel qui peut faire collectivement progresser les acteurs concernés. Cette publication résulte de nombreuses rencontres avec les professionnels du secteur. Elle relève des blocages, explore les solutions existantes (charte pour la diversité, émissions « communautaires », dialogue avec tous les spectateurs) et propose des pistes de travail (ouvrir les carnets d'adresses, former à la diversité en interne, diversifier les publics en plateau).

L'Institut a participé à sa rédaction notamment en rencontrant certains acteurs des médias concernés.

Vlaams Regulator voor de Media et Medienrat

Soucieux de réaliser des collaborations fructueuses avec tous les acteurs compétents, l'Institut a repris contact avec le Vlaams Regulator voor de Media et Medienrat afin de mettre sur pied un partenariat équivalent. L'un est responsable de la défense de la réglementation des médias au sein de la Communauté flamande, et l'autre est l'organisme de contrôle de la publicité de la Communauté germanophone. Les premières prises de contact n'ont pas encore abouti, mais l'Institut compte poursuivre ses efforts en ce sens.

3.6. ASSOCIATIONS

Dans le cadre de ses missions, l'Institut privilégie et soutien des projets, collabore avec diverses associations féminines mais également avec les associations et/ou acteurs de terrain œuvrant à l'amélioration de l'égalité des femmes et des hommes.
L'Institut consacre annuellement une partie de son budget à l'attribution de subsides aux organisations et associations présentant des projets en faveur de l'émancipation de la femme et/ou de l'égalité entre les femmes et les hommes.

3.7. L'INSTITUT EUROPÉEN DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES (EIGE)

Pour rappel, l'Institut représente la Belgique au sein du Conseil d'administration de l'Institut européen de l'égalité entre les hommes et les femmes. Le mandat de vice-président du directeur de l'Institut a été renouvelé en juin 2010. L'Institut est également membre du forum d'experts. En ces qualités, l'Institut a participé à plusieurs réunions visant à consolider le démarrage de cette nouvelle institution. Il a également apporté son expertise dans plusieurs groupes de travail thématiques liés à la collecte de statistiques et la violence. Enfin, le directeur de l'Institut a participé comme orateur au séminaire intitulé « Joining efforts towards gender equality in the European Union 2010 – 2015 » qui s'est tenu à Vilnius le 22 novembre 2010.

3.8. EQUINET

Equinet est le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité dont l'Institut fait partie. Equinet sollicite l'ensemble des organismes de promotion de l'égalité [8] pour un échange de bonnes pratiques et une participation active à différents groupes de travail.

Groupes de travail

Jusqu'à présent, il y avait quatre groupes de travail :

1. « Dynamic interpretation » qui vise à soutenir les organismes dans l'interprétation des concepts juridiques,
2. « Strategic enforcement » qui vise à soutenir les organismes dans l'utilisation stratégique de leurs pouvoirs,
3. « Promotion of Equality » qui vise à soutenir les organismes dans la promotion des bonnes pratiques,
4. « Policy formation » qui vise à rendre des avis sur la façon d'inscrire l'égalité à l'agenda politique national et européen (sur base de l'expérience des organismes).

L'Institut a participé activement à deux groupes de travail en 2010.

Le premier groupe « Strategic enforcement » vise à examiner comment les pouvoirs et compétences des organismes de promotion de l'égalité peuvent être utilisés afin d'assurer une approche stratégique et effective dans le combat contre la discrimination et la promotion de l'égalité. En 2010, le groupe s'est penché sur une stratégie que pourrait développer les organismes afin de renforcer les capacités (empower) de la société civile. L'implication de la société civile est fondamentale dans la lutte contre les discriminations. C'est un acteur-clé permettant la mise en œuvre effective des législations

8 Equality bodies

anti-discrimination. L'approche des organismes d'égalité, tant vis-à-vis des organisations que des individus discriminés, doit s'organiser à divers niveaux en tenant compte des besoins des différents groupes-cibles. C'est l'objet de la publication reprenant les différentes contributions des membres du groupe qui sera diffusée début 2011.

Le second groupe « Policy formation » a pour objectif de produire des avis sur la façon d'inscrire l'égalité à l'agenda politique national et européen. L'Institut a participé en particulier à la rédaction de l'avis portant sur les personnes transgenres. Cet avis présente le travail que les organismes de promotion de l'égalité effectuent au niveau des États membres en matière de promotion de l'égalité pour les personnes transgenres. Cet avis a par ailleurs été le point de départ d'une table ronde organisée au sein du Parlement européen. Cette table ronde, à laquelle des collaborateurs de l'Institut ont pris part, était l'occasion d'aborder les difficultés quotidiennes rencontrées par les personnes transgenres.

Participations diverses

L'Institut a accueilli dans ses bâtiments le séminaire juridique de haut niveau organisé par Equinet les 1er et 2 juillet 2010. Les sessions ont principalement été consacrées à l'influence de l'interprétation de la loi au travers du contentieux, à la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées et aux derniers développements juridiques en matière de discrimination fondée sur l'âge et sur le sexe dans les biens et services. Ce séminaire fut l'occasion pour l'Institut de mettre en avant ses travaux en matière de discriminations relatives à la grossesse et à la maternité ainsi que celles relatives au changement de sexe.

Des membres de l'Institut ont participé à ce séminaire ainsi qu'à celui qui s'est tenu les 29 et 30 avril à Belfast sur le thème : « Promoting Equality: Equality Impact Assessment ». Des exposés généraux sur le principe d'une évaluation de l'impact d'une politique ou d'une organisation sur l'égalité, sur le contexte et les acteurs nécessaires, ont été dispensés. Et des exemples pratiques issus de quelques pays ont été échangés. Enfin, des ateliers ont été organisés, durant lesquels les participants à la formation ont évalué une politique ou une organisation, sous l'accompagnement d'un expert. Un membre de l'Institut a participé à la formation qui s'est tenue à Bratislava les 11 et 12 octobre et qui portait sur les outils de preuve dans les cas de discriminations.

L'Institut a également participé à l'Assemblée générale annuelle qui s'est tenue à Bruxelles les 16 et 17 novembre 2010 et qui a permis l'adoption du nouveau plan stratégique 2011-2014.

COMBATTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION
RÉALISATIONS DE L'INSTITUT

RÉALISATIONS DE L'INSTITUT

1. Service juridique 68
2. Gender mainstreaming 80
3. Emploi 86
4. La lutte contre la violence entre partenaires . . 90
5. Réseaux et tutorat 100
6. Prise de décision 105
7. La recherche 106
8. Le soutien aux acteurs de terrain 118
9. La préparation et l'application des décisions du Gouvernement et le suivi des politiques européennes et internationales 128

1. SERVICE JURIDIQUE

1.1. SERVICE DE PREMIÈRE LIGNE

Le 26 mai 2010, l'Institut a lancé son service de première ligne. Concrètement, deux personnes effectives (un(e) francophone et un(e) néerlandophone) et deux personnes suppléantes (un(e) francophone et un(e) néerlandophone) font un tri dans les demandes qui parviennent à l'Institut via le numéro vert 0800/12.800 ou via les formulaires de demandes et de plaintes du site internet[9]. Ce service de première ligne a une fonction essentielle. Il permet de renseigner rapidement les citoyens et potentielles victimes, de les diriger directement vers les instances et organismes adéquats si l'Institut n'est pas compétent, d'encoder les dossiers dans la banque de données de l'Institut, et de lancer les procédures internes selon qu'il s'agisse d'une demande d'information ou d'une plainte.

La cellule juridique, délestée de ce travail, peut ainsi concentrer toute son expertise sur les dossiers en cours et répondre plus rapidement aux demandes dont les procédures sont souvent longues.

1.2. PROCESSUS D'AMÉLIORATION CONTINUE

Le service de première ligne est en phase d'adaptation. Soucieux de fournir un appui de qualité et de proximité au citoyen, un processus d'amélioration continue a été mis en place. À cette fin, des ajustements de la procédure ont régulièrement lieu afin de maximiser l'efficacité et de répondre au citoyen dans des délais raisonnables.

9 http://igvm-iefh.belgium.be

Le service de première ligne a dégagé certains objectifs qu'il poursuivra en 2011.
Étant le premier point de contact avec le citoyen, victime potentielle, l'accueil du service de première ligne doit être professionnel et efficace. Première image que la population a de l'Institut, ce contact doit être irréprochable. Chaque appelant doit se sentir écouté et entendu afin qu'il puisse confirmer en confiance sa plainte.

La grille d'analyse développée et utilisée par le service de première ligne pour encoder les demandes d'information et plaintes doit permettre d'identifier dans un délai bref l'urgence de la situation décrite. Cette grille est encore en phase de test actuellement mais à terme, elle constituera un véritable outil d'uniformisation. Sa finalisation est prévue pour fin mars 2011. Son traitement informatique est également en cours.

1.3. GENDERCLAIM

Rassembler des statistiques plus fiables et plus précises est un des objectifs de la cellule juridique de l'Institut. Cela passe par le perfectionnement du système informatique actuel (Genderclaim), en vue d'obtenir un enregistrement complet des données reçues, de permettre le recoupement entre diverses informations et d'affiner les analyses des tendances. Ces adaptations se poursuivront en 2011.

En effet, l'Institut a pour politique de retranscrire les faits et les inégalités le plus fidèlement possible. Ainsi, en 2010, l'Institut a délibérément modifié sa manière d'encoder les plaintes dans sa banque de données. Cette politique est risquée car elle implique le constat d'une diminution du nombre de plaintes en 2010, mais elle permet de privilégier la fiabilité des statistiques à la collecte de chiffres à sensation.

SENSIBILISATION

CAMPAGNE DE SENSIBILISATION – JUIN 2010

Les statistiques récoltées par l'Institut lui permettront de mieux cibler ses actions de communication, vers le public le plus approprié. En effet, une campagne de sensibilisation a été menée au mois de juin via un affichage thématique dans les métros. Elle s'adressait à un large public.
Cette grande campagne de communication avait pour but de rappeler aux citoyen(ne)s que l'Institut est l'instance qui peut être saisie dans les cas de discriminations fondées sur le sexe, et les inciter à contacter l'Institut via le numéro vert gratuit 0800/12.800.

Quatre grands thèmes ont été abordés : la violence entre partenaires, la présence de stéréotypes sexistes dans la publicité, les discriminations liées à la grossesse ou à la maternité et l'écart salarial.
60.000 affiches ont été distribuées via les réseaux de partenaires de l'Institut, 600 ont été affichées dans les trams, bus et métros de cinq grandes villes du pays (Bruxelles, Liège, Charleroi, Anvers et Gand) et 600 autres ont été apposées dans toutes les gares belges.
L'Institut a en outre distribué des dépliants d'information reprenant les différents domaines d'action de l'Institut. Les bureaux de poste ont également participé à cette diffusion.

Enfin, une nouvelle adresse Internet a été créée, proposant un quiz sur les principaux thèmes abordés au cours de la campagne. Après avoir rempli le questionnaire, les internautes étaient ensuite redirigés vers le site Internet de l'Institut.

L'Institut souhaite à l'avenir mieux correspondre à l'actualité du terrain et aux besoins réels des citoyens(nes), de ses partenaires et des autorités. À titre d'exemple, il a été constaté que de nombreuses plaintes concernent le refus d'embauche des femmes enceintes. Ce public doit être particulièrement sensibilisé sur les moyens de défendre ses droits.

1.4. QUELQUES CHIFFRES

En 2010, l'Institut a reçu, via son numéro vert, 448 appels téléphoniques.
Au total, l'Institut a enregistré 221 notifications, dont 91 demandes d'informations et 130 plaintes.

L'Institut constate une forte augmentation des demandes d'information, de l'ordre de 51% mais une légère diminution des plaintes (une vingtaine). Ces constations ne sont nullement le reflet d'une diminution des discriminations basées sur le sexe, mais peuvent être expliquées par les améliorations de procédure qui ont été appliquées au service de première ligne, comme décrit précédemment.

L'Institut remarque qu'en confrontant ce chiffre (221 notifications) aux statistiques reprises dans ses différentes études, les plaintes reçues à l'Institut ne représentent que le haut de l'iceberg. En effet, de nombreuses victimes ne déposent pas plainte.
Le nombre accru de demandes d'informations semblent également aller en ce sens. La campagne de sensibilisation explique sûrement en partie cette recrudescence, mais il est également possible de supposer que de nombreuses victimes potentielles préfèrent se renseigner sur leurs droits, plutôt que de déposer plainte directement.
Cette tendance peut être révélatrice de l'évolution des mentalités en matière de discrimination fondée sur le sexe : soit les discriminations ne sont toujours pas perçues comme telles par les victimes et auteurs, soit elles sont au contraire perçues comme normales (l'enquête sur la grossesse et la maternité tendait à montrer que seules 52,8% des femmes déclarant avoir subi au moins une forme de discrimination considéraient cela comme un problème), soit enfin, elles sont jugées comme minimes ou pas suffisamment graves pour justifier de déposer plainte. Pour beaucoup, le sexisme n'est pas, par exemple, un motif grave pouvant justifier d'une discrimination, soit elles sont synonymes de représailles possibles (de la part des employeurs par exemple).

L'Institut a enregistré 40 plaintes d'hommes contre 70 plaintes de femmes. [10] Cette différence correspond à la réalité que constate régulièrement l'Institut dans ses recherches : les femmes sont plus fréquemment victimes de discrimination sur base du sexe que les hommes.

Plaintes enregistrées pour 2010

	2010
Discrimination directe	124
Discrimination indirecte	24
Incitation à la discrimination	3
Harcèlement	7
Circonstances aggravantes, délit	1
Sexisme	21
Aucune	41
Total	221

Le tableau ci-dessus reflète également un autre phénomène contre lequel l'Institut a beaucoup de difficultés à lutter : les discriminations indirectes. Ces dernières étant des distinctions opérées sans viser directement le critère du sexe, sont plus difficiles à identifier tant pour les auteurs que pour les victimes. Elles sont donc, en soi, moins perceptibles et rarement dénoncées.

10 Les 20 plaintes restantes émanent d'organismes, d'entreprises, etc.

Domaines de discrimination pour l'année 2010

Domaines de discrimination	2010
Travail	99
Offre des biens et services	28
Sécurité sociale	14
Violence conjugale	8
Enseignement et formation	11
Jeunesse, sport et tourisme	3
Orientation et formation professionnelle	7
Culture et médias	13
Autre (divorce, législation, diffamation, etc.)	38
Total	221

Le domaine du « travail » est celui pour lequel le service de première ligne reçoit le plus de demandes d'information et de plaintes. Ces dernières revêtent différentes formes. Par exemple, il peut arriver qu'une femme appelle l'Institut car elle est discriminée à l'embauche après avoir annoncé sa grossesse à son futur employeur, une autre se voit imposer une diminution de ses jours de congés après son congé de maternité, ou encore une personne transgenre rencontre des problèmes pour être embauchée.

Les « biens et services » est le second domaine pour lequel les demandes d'information et les plaintes sont les plus fréquentes. Par exemple, un site de rencontre pratique des prix différents pour les hommes et les femmes, le port du maillot est interdit aux hommes pour avoir accès à des thermes tandis que le choix est laissé aux femmes, ou encore du matériel promotionnel est uniquement distribué aux femmes.

Il arrive également que le service de première ligne reçoive des plaintes ou des demandes d'information parce qu'un médicament est remboursé différemment en fonction des sexes, qu'une femme ne peut signer un document sans son mari car celui-ci est désigné comme le chef de ménage, ou encore qu'un plan

social se base sur la retraite des agents, alors que celle-ci est différentes entre les hommes et les femmes. Tous ces exemples de plaintes sont classés dans le domaine « sécurité sociale ».

Par contre, le domaine de « l'éducation et de la formation » recoupe différents types de demandes et plaintes comme par exemple les cas de changement de prénom sur un diplôme dans le cadre d'un changement du sexe, les règlements vestimentaires discriminatoires (boucles d'oreille interdites pour les hommes), ou encore les limitations d'accès à certaines formations en raison du sexe de la personne.

Plaintes et demandes d'information par domaines d'action et par public pour l'année 2010

	Total	Hommes	Femmes	Autres (Entreprises, institutions, personnes juridiques, etc.)
Travail	99	19	67	13
Offre de biens et services	28	19	4	5
Sécurité sociale	14	4	8	2
Violence conjugale	8	2	5	1
Enseignement et formation	11	3	6	2
Jeunesse, sport et tourisme	3	1	2	0
Orientation et formations professionnelles	7	3	3	1
Culture et média	13	3	10	0
Autres	38	14	13	11

Comme chaque année, l'Institut observe que les femmes sont plus fréquemment discriminées dans les domaines « travail » et « enseignement et formation », tandis que les discriminations sur base de sexe touchent plutôt les hommes dans le domaine « biens et services ».

Evolution des plaintes et demandes d'informations par année et par domaine

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Travail	38	43	88	65	88	99
Offre de biens et services	5	17	31	16	23	28
Sécurité sociale	4	13	12	8	1	14
Enseignement et formation	4	1	6	5	6	11
Jeunesse, sport et tourisme	1	1	0	1	1	3
Orientation et formations professionnelles	0	1	0	0	2	7
Culture et média	1	4	4	7	9	13
Autres	43	51	95	84	66	38

L'Institut constate une augmentation constante des plaintes dans le domaine « culture et médias ». Nous pouvons attribuer cette progression au travail mené en commun avec des instances telles que le Jury d'Ethique Publicitaire ou le Conseil supérieur de l'Audiovisuel.

De même que les protocoles de collaboration entre l'Institut, la Communauté française et la Région wallonne expliquent en partie l'augmentation de plaintes dans les domaines « jeunesse, sport et tourisme », « orientation et formations professionnelles » et « enseignement et formation ».

Transsexualité :	
2005 :	3
2006 :	4
2007 :	14
2008 :	12
2009 :	20
2010 :	22

DISCRIMINATIONS

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ENVERS LES PERSONNES TRANSGENRES

Depuis ses recherches sur la transsexualité en 2009, l'Institut constate une progression des plaintes. En effet, cette année-là, l'Institut a publié une étude « Être transgenre en Belgique » qui dresse un aperçu de la situation sociale et juridique des personnes transgenres. L'Institut avait également participé à un séminaire sur la thématique. Ces actions de sensibilisation semblent se répercuter en 2009 et 2010.

Sexisme :	
2005 :	2
2006 :	6
2007 :	6
2008 :	9
2009 :	11
2010 :	21

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SEXISTES

De même, le sexisme, bien qu'un motif souvent jugé par la société comme moins important en termes de discrimination, est de plus en plus souvent décrié, l'Institut ayant observé une augmentation de 52% de ses plaintes dans ce domaine. C'est pourquoi il a accentué ses recherches et a publié en 2009 deux brochures, l'une s'intitulant « Définition du concept de sexisme » et l'autre « L'image des femmes et des hommes dans la publicité en Belgique ». Il est donc possible qu'il y ait un lien de cause à effet entre les récentes communications de l'Institut sur le sujet et l'augmentation du nombre de plaintes dans ce domaine.

	Domaine « travail »	Grossesse	Pourcentage de dossier « grossesse » dans le domaine « travail »
2005	38	13	34,2%
2006	43	12	27,9%
2007	88	35	39,8%
2008	65	38	58,5%
2009	88	38	43,2%
2010	99	42	42,4%

Dans le domaine « travail », on constate une augmentation du nombre de demandes d'information et de plaintes, de l'ordre de 12%. Et les demandes d'information et plaintes concernant tout particulièrement la thématique grossesse ont également progressé.

En effet, les plaintes sur la grossesse progressent d'année en année. En 2010, celles-ci représentent presque la moitié des plaintes dans le domaine « travail » (42%).

DISCRIMINATIONS

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIÉES À LA GROSSESSE ET À LA MATERNITÉ

Ces chiffres sont révélateurs du succès des actions de communication de l'Institut en ce sens. En 2010, ce dernier s'est tout particulièrement concentré sur la thématique des discriminations liées à la grossesse et à la maternité.

En juin 2010, l'Institut a publié les résultats de sa recherche « *Grossesse au travail : Le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique* ». Les objectifs de la recherche étaient multiples : 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.

En d'autres termes, l'Institut souhaitait avoir une meilleure idée de la situation des travailleuses enceintes et des mécanismes qui causent des discriminations liées à la grossesse afin de lutter contre les inégalités et de mieux traiter les plaintes en interne.[11]

Au terme de cette enquête, l'Institut proposait une série de recommandations qui furent présentées lors d'une conférence de presse le 7 juin 2010. Cette journée annonça également le lancement de la campagne d'affichage de l'Institut, axée, entre autres, sur la grossesse.

En somme, dans les trois thématiques sur lesquelles l'Institut s'est concentré à travers ses recherches, ses publications et campagnes, à savoir la grossesse, le sexisme et la transsexualité, les plaintes ont augmenté. Les résultats sont encourageants et les effets bénéfiques.

11 Cf. la campagne d'affichage p70

Dossiers clôturés, selon le type de clôture du dossier :
- Irrecevable : 1
- Sans suite : 10
- Traité et clôturé : 63
- Réorienté et clôturé : 20
- Pas compétent : 5

100 dossiers ont été clôturés en 2010 pour la plus grande satisfaction des demandeurs.
89 sont encore en traitement. Leur retard s'explique souvent par la longueur des procédures judiciaires. Toutefois, même si elle nécessite plus de temps, l'Institut prône la conciliation, toujours préférable à une action en justice.

1.5. POINT DIVERS

L'Institut essaye de partager son expertise avec les autres Equality bodies[12] et États Membres. À ce titre, le 20 octobre 2010, des membres du service juridique de l'Institut se sont rendus à Tallinn, en Estonie, en coopération avec l'ambassade belge de Tallinn et le Ministère des Affaires étrangères afin de présenter la publication « *The Gender Equality Act: Commented Edition* ».

12 Organismes de promotion de l'égalité

2. GENDER MAINSTREAMING

2.1. LE CONTEXTE

Depuis la Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Pékin en septembre 1995, la Belgique s'est concrètement engagée 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 2007 [13] (appelée « loi *gender mainstreaming* ») vise en effet à garantir cette intégration dans toutes les politiques fédérales et donc aux différentes phases du processus décisionnel et opérationnel. Elle constitue une avancée importante pour l'égalité des femmes et des hommes en Belgique.

2.2. LES ACTIVITÉS DE L'INSTITUT LIÉES À LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DU 12 JANVIER 2007

Mise en place du groupe interdépartemental de coordination (GIC)

Première réunion du groupe interdépartemental de coordination (GIC)

Suite à l'adoption de l'arrêté royal du 26 janvier 2010 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

13 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.

des politiques fédérales, le GIC s'est réuni pour la première fois le 11 juin 2010. Cette réunion faisait suite à la désignation de représentants effectifs et suppléants au sein de l'ensemble des SPF et SPP, ainsi qu'au sein de l'ensemble des cellules stratégiques des membres du gouvernement fédéral.
Pour l'Institut, cette première réunion a été l'occasion de présenter :

- l'approche *gender mainstreaming* ainsi que les notions et concepts qui y sont liés ;
- les obligations légales qui découlent de la loi du 12 janvier 2007 ;
- le contenu de l'arrêté royal du 26 janvier 2010 et plus particulièrement le rôle attendu du GIC et des coordinateurs-trices ;
- la mise en œuvre du *gender budgeting* ;
- les premières actions à mener au sein des départements ;
- une synthèse du dossier et des principaux enjeux.

Cette réunion a également été l'occasion d'un échange entre les participants.

Étant donné la situation politique et plus particulièrement l'absence d'un gouvernement de plein exercice issu des dernières élections fédérales, l'Institut a préféré ne pas réunir le GIC une seconde fois en 2010.

Préparation de la formation des membres du groupe interdépartemental de coordination (GIC)

L'Institut a préparé l'organisation d'une formation bilingue à l'approche intégrée de genre (prévue par l'article 3 de l'arrêté royal du 26 janvier 2010) destinée aux membres du GIC.
Compte tenu des compétences nécessaires à la réussite de ce type de formation, l'Institut a diffusé un cahier spécial des charges auprès d'organisations disposant à la fois d'une expertise en matière de genre et de gender mainstreaming, ainsi que d'une solide expérience en matière de formation. L'Asbl Engender a été sélectionnée pour élaborer et donner cette formation qui aura lieu dans le courant de l'année 2011.

État des lieux de l'intégration de la dimension de genre au sein des départements fédéraux

Afin d'avoir une idée plus précise de la situation au sein des différents départements fédéraux, l'Institut a diffusé un questionnaire aux coordinateurs(trices) *gender mainstreaming* des différents services publics fédéraux. Ce questionnaire portait notamment sur :

- la participation des départements au projet-pilote *gender mainstreaming* réalisé entre 2001 et 2003 ;
- les statistiques ventilées par sexe, indicateurs de genre et études intégrant la dimension de genre produits au sein des départements ;
- les actions éventuellement déjà entreprises dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007.

L'Institut a ensuite rassemblé, synthétisé et diffusé les réponses reçues auprès des membres du GIC.

Rédaction et diffusion d'une 'lettre d'information' aux membres du groupe interdépartemental de coordination (GIC)

Afin de tenir informés les membres du GIC des derniers développements liés au dossier *gender mainstreaming*, l'Institut a rédigé et diffusé en fin d'année une « lettre d'information » afin de rappeler les actions à mener au sein des départements, de présenter les principaux résultats de l'état des lieux diffusé auprès des départements, d'informer sur la formation des membres du GIC et sur la publication du manuel *gender budgeting*. Cette lettre d'information contenait également une petite analyse sur l'intégration de la dimension de genre dans le cadre du dossier des retraites en France.

Soutien ciblé aux départements

Suite à la réunion du GIC du 11 juin 2010, l'Institut s'est mis à la disposition de ses membres pour toute question liée au *gender mainstreaming* et a répondu aux sollicitations de plusieurs administrations demandeuses d'un soutien

plus ciblé (comme les SPF Emploi, SPF Mobilité, SPF Affaires étrangères, SPP Politique scientifique). Il a également présenté les grandes lignes de l'approche *gender mainstreaming*, de la loi du 12 janvier 2007 et de l'arrêté royal du 26 janvier 2010 aux membres du réseau diversité animé par le SPF P&O.

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

Afin de progresser en matière de gender budgeting, l'Institut a lancé en 2009 un projet visant à superviser et à soutenir les administrations fédérales face aux obligations relatives au *gender budgeting* et à la rédaction de la note de genre. Ce projet s'est poursuivi en 2010.

La circulaire concernant l'élaboration du budget

Comme les années précédentes, la circulaire relative à l'élaboration du budget 2011 contenait (suite à une concertation avec le SPF Budget et Contrôle) une partie consacrée au *gender budgeting*, donnant plus d'informations sur les obligations légales et la méthode de travail et faisant référence à la circulaire spécifique relative au *gender budgeting*.

La circulaire spécifique

Le 29 avril 2010, une circulaire spécifique relative au gender budgeting a été adoptée par le Conseil des ministres. Cette circulaire explique comment appliquer le *gender budgeting* dès 2010, avec une description des principaux concepts, de la procédure à suivre et de la méthode à utiliser. Cette circulaire invite aussi les acteurs concernés à assumer leur rôle dans ce processus.

Manuel gender budgeting

En 2010, l'Institut a finalisé la rédaction d'un manuel *gender budgeting* qui sera publié et diffusé en 2011. Ce manuel rappelle les principes de *gender mainstreaming* et de *gender budgeting*, ainsi que la législation et les directives en la matière. Il donne 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. Enfin, le manuel explique la manière dont ces services doivent traiter les informations reçues.

SENSIBILISATION

SENSIBILISATION ET SOUTIEN DE L'ENSEMBLE DES SPF ET SPP

Le 3 mai 2010, une réunion a été organisée avec l'ensemble des services « Budget & Gestion » des SPF et SPP, afin de les informer sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du *gender budgeting*. Le but était aussi de les préparer à la première application concrète du *gender budgeting* en 2010, lors de l'élaboration du budget 2011, suivant les instructions de la circulaire relative au *gender budgeting*. Ensuite, les administrations ont été accompagnées individuellement, et à leur demande, pour l'application au budget 2011.

Simultanément, une analyse de cette première application a été réalisée afin d'identifier les éléments favorables et les obstacles à la mise en œuvre de la procédure proposée.

Pour l'accompagnement individuel et l'analyse, 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.

L'arrêté royal relatif à l'établissement du « test gender »

Avant l'entrée du gouvernement en affaires courantes, l'Institut a poursuivi, en étroite concertation avec le cabinet de la ministre de l'Égalité des chances, l'établissement du rapport d'évaluation de l'impact de chaque projet d'acte législatif et réglementaire sur la situation respective des femmes et des hommes, dit « test gender ».
Il a notamment discuté du contenu du test et de l'arrêté royal avec des membres du SPF P&O et du SPF Chancellerie.

Accompagnement d'un projet-pilote *gender mainstreaming* mené par la Région de Bruxelles-Capitale

Vu son expérience relative à l'établissement des conditions nécessaires à la mise en œuvre du gender mainstreaming, l'Institut a participé au comité d'accompagnement d'un projet-pilote consacré au *gender mainstreaming* en Région bruxelloise. Il a également fourni son expertise concernant l'établissement d'une ordonnance relative au *gender mainstreaming*.

3. EMPLOI

3.1. RAPPORT ÉCART SALARIAL 2010

En 2010, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié son quatrième rapport écart salarial. Cette année encore, ce rapport illustrait les différences entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et s'appuyait sur les indicateurs européens officiels de l'écart salarial.
Ce rapport était le résultat d'une étroite collaboration entre l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, la Direction générale Statistique et Information économique et le Bureau fédéral du Plan.

Les données du rapport 2010 sont basées sur L'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires 2007 et sont complétées par des données issues de l'ONSS.

Les chiffres relatifs à l'écart salarial pour l'année 2007 sont comparables à ceux de l'année précédente, toutefois une diminution évidente a été constatée par rapport à 2004 et 2005.
Malgré de nombreuses avancées, l'écart salarial en Belgique reste encore et toujours présent.

En effet, les travailleuses gagnent en moyenne 11% de moins par heure que leurs équivalents masculins. Sur une base annuelle, cette différence monte jusqu'à 24%, parce que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel.
Le fait de travailler dans le secteur privé ou dans le secteur public influence également l'écart salarial. Calculé sur base annuelle, il s'élève à 37%, tant pour les ouvriers que pour les employés. Il est à noter que contrairement aux années précédentes, l'écart salarial le plus important (35%) se trouve dans le secteur des transports aériens.

En ce qui concerne les catégories de fonctions, c'est parmi les dirigeants que l'écart salarial est le plus important, à savoir 34%. Seuls 22% de ces dirigeants sont des femmes.

Une fois encore, ce rapport montre que l'écart lié au genre est considérablement amplifié par « l'écart ethnique ».
Enfin, 48% de la différence salariale peuvent être expliqués sur base de facteurs connus. Dans la partie expliquée, 55% peuvent être attribués à des caractéristiques qui font référence à la position des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. La profession explique 12% de l'écart salarial et le secteur, quant à lui, explique 8% de cette différence. Enfin, la nationalité explique 6% de la partie expliquée de l'écart salarial.

SENSIBILISATION

DIFFUSION DU RAPPORT ÉCART SALARIAL 2010

L'Institut a présenté son rapport annuel sur l'écart salarial à la presse, le 31 mars 2010, en présence des partenaires sociaux et de la Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances.

L'Institut a décidé de changer d'approche pour son rapport écart salarial 2011. En effet, pour l'année 2011, un site Internet reprenant toutes les statistiques sera mis en ligne. Le développement de la mise en page et l'élaboration de la structure ont été parachevés en 2010.
Ce choix a été fait afin de faciliter la diffusion de l'information. Il apportera également un avantage en termes d'actualisation des données annuelles. Enfin, ce choix s'accompagne d'une réflexion durable.

3.2. RAPPORT EUROPÉEN SUR L'ÉCART SALARIAL

Dans le cadre de la préparation des activités de la Présidence belge de l'Union européenne, l'Institut a commandité une étude afin de réaliser un rapport européen sur l'écart salarial au sein de l'Union européenne. Cette étude prend en compte les indicateurs qualitatifs et quantitatifs qui avaient été adoptés par le Conseil des ministres de l'Union européenne en 2001 dans le cadre du suivi de la Plate-forme d'Action de Pékin et propose une actualisation de ces indicateurs. Cette étude a été réalisée par l'équipe de DULBEA (le Département d'Economie appliquée de l'Université libre de Bruxelles).

L'étude a été pilotée par un Comité d'accompagnement composé de représentants de DULBEA, d'une représentante d'Eurostat, de représentants de la Commission européenne, de représentants du cabinet de la Ministre de l'Égalité des chances, du Bureau fédéral du Plan, du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, de la Direction Générale Statistique et Information Économique, de l'attachée sociale auprès de l'Union européenne et de représentants de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Le rapport européen propose d'actualiser les neuf indicateurs existants et d'ajouter un dixième indicateur qui analyse l'écart salarial selon des données personnelles, à savoir l'état civil, la nationalité et la situation familiale du travailleur.

Ce rapport européen a été annexé aux conclusions, proposées par la Présidence belge, visant à lutter contre les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Ces conclusions ont été discutées au sein du Groupe des Questions Sociales du Conseil des ministres de l'Union européenne et adoptées par ledit Conseil des ministres le 6 décembre 2010. Selon un consensus européen, dans le cadre de l'actualisation des indicateurs, une distinction a été opérée entre sept indicateurs principaux, pour lequel un suivi régulier de l'écart salarial doit être effectué et trois indicateurs complémentaires, destinés, le cas échéant, à analyser l'écart salarial de manière plus approfondie. Ce rapport européen sur l'écart salarial sera publié en français, néerlandais et anglais en 2011.

3.3. HOW TO CLOSE THE GENDER PAY GAP?[14]

Dans le cadre de la Présidence belge de l'Union européenne, un manuel de bonnes pratiques « *How to close the gender pay gap* » a été réalisé. Ce manuel a été cofinancé par la Commission européenne afin de mettre en exergue certaines initiatives européennes des partenaires sociaux et des États membres en la matière.

SENSIBILISATION

DIFFUSION DU MANUEL « HOW TO CLOSE THE GENDER PAY GAP ?

L'Institut a distribué ce manuel lors de la Conférence écart salarial du 25 et 26 octobre 2010 organisée dans le cadre de la Présidence européenne. Ce manuel n'existe qu'en anglais. Et l'Institut projette de le diffuser plus amplement en 2011.

3.4. CHECK-LIST « NON SEXISME DANS L'ÉVALUATION ET LA CLASSIFICATION DE FONCTIONS »

La Check-list Non sexisme dans l'évaluation et la classification de fonctions, instrument d'évaluation, est utilisée pour détecter les discriminations fondées sur le sexe dans les classifications de fonctions. L'Institut a imprimé, pour répondre à une forte demande en ce sens, une version papier de cette check-list. Celle-ci peut désormais être commandée par internet, par courrier ou par téléphone.
En 2010, l'Institut a, par ailleurs, élaboré la version allemande (en PDF et papier) de la check-list. Les utilisateurs peuvent donc dorénavant se la procurer en français, néerlandais, anglais et allemand.

14 Comment réduire l'écart salarial ?

4. LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES

4.1. PIÈCE DE THÉÂTRE VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES

En 2010, l'Institut a amorcé, en collaboration avec la maison de production LRV producties, la création d'une pièce de théâtre interactive consacrée à la violence entre partenaires. La première en version néerlandophone de cette pièce de théâtre se tiendra en mars 2011.
Les try outs [15] en français se dérouleront début 2011.

4.2. COLLABORATION AVEC LE GROUPE DE TRAVAIL FLAMAND SUR LES VIOLENCES LIÉES À L'HONNEUR

Depuis 2010, l'Institut est membre du groupe de travail flamand sur les violences liées à l'honneur qui regroupe des experts et des personnes du terrain, de la société civile et du monde politique autour de la thématique des violences liées à l'honneur. L'objectif est de rassembler et de coordonner les connaissances et les initiatives (nationales et internationales). En 2010 ont débuté les préparations des tables rondes qui se tiendront au niveau local en 2011. Ceci a pour but d'aborder la problématique sous différents angles, de réfléchir et de débattre sur les dark numbers et favoriser des réponses potentielles à la problématique.
Dans ce cadre, l'Institut a signé en 2010 un contrat avec l'asbl Zijn.

15 Try outs : représentation théâtrale à huis clos en présence d'un public ciblé de parties prenantes

4.3. RECUEIL D'INSTRUMENTS RELATIFS À LA VIOLENCE PERPÉTRÉE SUR LES DEMANDEUSES D'ASILE

En 2010, l'Institut a subventionné l'élaboration pratique, la traduction, la mise en page et l'impression du Plan de prévention Senperforto du ICRH (International Center for Reproductive Health). Ce Plan de prévention se compose d'une introduction, d'un Code de bonne conduite destiné au personnel, aux résidents et aux tiers, d'une « Procédure standard de Prévention et de Réponse », d'un Kit de sensibilisation et d'un Manuel de formation sur la prévention des violences sexuelles et liées à l'honneur. Le Plan de prévention Senperforto, qui sera disponible dans 11 langues, se concentre sur la prévention au sein des structures d'accueil. Moyennant quelques adaptations au niveau de la terminologie spécifique aux secteurs, il pourra être utilisé dans d'autres contextes interculturels et résidentiels. L'ensemble a été présenté lors d'un séminaire européen qui s'est tenu le 10 décembre 2010, avant d'être ensuite diffusé dans tous les États membres européens. En Belgique, chaque structure d'accueil disposera de ce Plan de prévention en 2011.

4.4. ÉTUDES EN COURS

État des lieux de la situation juridique et concrète des personnes étrangères bénéficiant d'un titre de séjour provisoire lié à leur statut de conjoint(e) ou de partenaire d'un(e) Belge, victimes de violence familiales

Fin 2010, l'Institut a souhaité réaliser un état des lieux de la situation juridique et concrète des personnes étrangères bénéficiant d'un titre de séjour provisoire lié à leur statut de conjoint(e) ou de partenaire d'un(e) Belge, victimes de violences familiales. Cette mission a été confiée à l'Université Libre de Bruxelles.

L'étude doit s'accompagner de recommandations sur la mise en place éventuelle d'un système de protection spécifique permettant à ces personnes d'obtenir un permis de séjour indépendant de celui du conjoint ou du partenaire. Elle doit notamment être basée sur une enquête de terrain réalisée auprès d'acteurs institutionnels, d'associations et de personnes victimes de violences. Les résultats sont attendus pour début 2011.

Étude phénoménologique scientifique des violences liées à l'honneur en Belgique

L'Institut cofinance, avec la Direction générale Sécurité et Prévention du SPF Intérieur, une étude de phénoménologique qualitative relative aux violences liées à l'honneur en Belgique. Dans ce cadre, une convention a été conclue avec Vakgroep Wijsbegeerte en Moraalswetenschappen de la Vrije Universiteit Brussel VUB, l'Ugent-ICRH et le service de psychiatrie clinique de l'hôpital Saint-Pierre de Bruxelles.

En 2010, le terrain de recherche a été délimité en conciliation avec l'équipe scientifique. L'étude dressera un aperçu du phénomène en Belgique en tenant compte de la diversité des différents groupes ethniques, et des auteurs et victimes potentiels.
L'objectif est de lancer, sur base de cette recherche, le développement d'instruments d'évaluation des risques permettant la reconnaissance et la détection précoces. L'étude examinera également le rôle des médiateurs ethniques, dont elle dressera un état des lieux. L'étude se déroule du 1er novembre 2010 au 31 octobre 2011.

PUBLICATION ET DIFFUSION DU DÉPLIANT *BRISONS LE SILENCE* EN 17 LANGUES

Dans la continuité de l'initiative prise en 2003, une nouvelle édition du dépliant *Brisons le silence* a été publiée en 2010 en 17 langues.

Ce dépliant s'adresse en premier lieu aux victimes de violence entre partenaires et les encourage à chercher de l'aide et à parler de cette violence. Il n'est pas si évident de parler de la violence entre partenaires. Les victimes ont tendance à penser être les seules à y être confrontées. Malheureusement, rien n'est moins vrai. La violence perpétrée dans la sphère privée est la forme la plus courante de violence dans notre société. Ce dépliant contient des adresses de contacts permettant d'obtenir une assistance spécialisée et il fournit également des conseils destinés tant aux victimes qui souhaitent obtenir de l'aide (que ce soit avec leur partenaire ou non) qu'aux victimes qui prennent la décision de partir ou de rester.

Le dépliant a été publié en dix-sept langues: le néerlandais, le français, l'allemand, l'anglais, l'arabe, le chinois, le grec, l'italien, le lingala, le polonais, le portugais, le roumain, le russe, le serbo-croate, l'espagnol, le swahili et le turc. Chaque traduction a été réalisée par des personnes bénévoles issues des groupes ethniques concernés. En outre, pour chaque groupe ethnique, une assistance spécifique à laquelle ils peuvent faire appel dans leur propre langue a été spécifiée.

Le dépliant a été diffusé en grand nombre, et ce tant aux adresses générales qu'auprès d'institutions plus spécialisées travaillant avec des allochtones.

4.5. PLAN D'ACTION NATIONAL DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES (PAN)

La problématique des violences faites aux femmes constitue un point d'attention politique depuis les années 1980, des années au cours desquelles l'État belge s'est surtout concentré sur la violence physique et sexuelle dans les relations entre partenaires.

Depuis 2001, la Belgique concrétise son engagement à lutter contre cette problématique à travers un Plan d'Action National (PAN) associant l'État fédéral, les Communautés et les Régions et coordonné par l'Institut. Plusieurs plans se sont succédés : un premier PAN 2001-2003, un deuxième pour la période 2004-2007 et un troisième PAN 2008-2009.

En 2010, un projet de quatrième PAN 2010-2014 a été élaboré sur base d'une concertation menée entre les différents ministres fédéraux, communautaires et régionaux impliqués dans la problématique. Le 23 novembre 2010, ce nouveau PAN de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violences intrafamiliales 2010-2014 a été approuvé lors d'une Conférence interministérielle « Intégration dans la société ».

La lutte contre la violence entre partenaires y reste prioritaire. Cependant, il s'avère important d'accorder une attention particulière à d'autres formes de violence plus spécifiques, commises principalement à l'égard des femmes. C'est pourquoi, le PAN 2010-2014 prévoit un champ d'action étendu aux violences suivantes : les mariages forcés, les violences liées à l'honneur et les mutilations génitales féminines.

Le PAN dispose donc de deux grands volets, d'une part la violence entre partenaires et d'autre part, les formes de violence intrafamiliale spécifiques. Chaque volet s'articule autour d'objectifs globaux qui se déclinent à leur tour en objectifs plus spécifiques selon les problématiques. Le PAN comprend ainsi plus

d'une centaine de mesures développées selon les compétences ministérielles concernées.

Conformément aux précédents plans, l'Institut poursuit son rôle de coordinateur de ce plan et organisera courant 2011 des réunions interdépartementales afin de veiller au suivi et à l'échange de l'information entre les différentes administrations concernées par la réalisation du PAN. Un groupe d'experts sera également mis en place afin d'accompagner la mise en œuvre du PAN.

SENSIBILISATION

JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Comme chaque année, l'Institut a lancé en 2010 des actions spécifiques dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Des affiches et des marques-page ont été imprimés et distribués, entre autres, aux médecins et aux étudiants. De plus, une action s'est également adressée aux fonctionnaires fédéraux dans leur ensemble. Lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, ils ont été invités à porter un T-shirt avec pour message « Dites non aux violences faites aux femmes ». Cette action a connu un énorme succès : pas moins de douze services publics fédéraux et dix cabinets ministériels y ont pris part.

4.6. SITE INTERNET SUR LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES

Dans le cadre du Plan d'Action National de lutte contre les violences entre partenaires, l'Institut collabore avec les Communautés française et flamande afin de développer un site internet national sur la violence entre partenaires.
L'objectif du site est d'offrir des informations et de l'aide 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 s'adressera également à tous les professionnels travaillant sur cette thématique, de la police, de la justice, de la santé, de l'assistance, de l'enseignement et des médias, afin de leur fournir des informations et de les renseigner sur les canaux d'information existants.

En 2010, l'Institut a poursuivi le développement du site Internet, en vue de le mettre en ligne dans le courant de l'année 2011. Des concertations régulières ont été organisées avec les différents partenaires concernés, les Communautés et Régions afin de poursuivre la mise au point du contenu et de l'adapter aux attentes et aux visions de chacun. Étant donné la complexité de la problématique, l'envergure et le caractère universel des informations que l'Institut souhaite mettre sur ce site, les négociations et la concertation ont duré plus longtemps que prévu.

4.7. PERSPECTIVES EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES

En 2007, la Commission européenne a présenté une initiative visant à identifier des services à valeur sociale en Europe qui pourraient éventuellement bénéficier d'un numéro européen unique débutant par « 116 ». Dans ce cadre, les autorités espagnoles ont introduit une demande afin de réserver le « 116 016 » pour l'information et l'assistance aux victimes de violence basée sur le genre et ont demandé le soutien de la Belgique en ce sens.

Le projet consiste à mettre en place une ligne téléphonique d'information et de conseil pour les victimes de violence sur base du genre, au niveau européen. Ce service devrait être gratuit et opérationnel 24h/24. L'objectif est d'offrir aux victimes des informations sur leurs droits et les ressources disponibles de manière accessible, standardisée et actualisée. Le numéro de téléphone constituerait un point d'accès unique au service d'information téléphonique intégré de chaque État membre de l'Union européenne.

Afin de se positionner, début 2010, l'Institut a commandé une étude de faisabilité sur la mise en œuvre de ce type de numéro européen unique en Belgique auprès du Centre de Recherches Informatique et Droit des Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix de Namur. Elle établit que la mise en œuvre d'un tel numéro pourrait a priori être relativement aisée en Communauté française, dans la mesure où le service offert actuellement via le numéro 0800/30 030 semble être assez proche de la description du service qui pourrait être lié au « 116 016 » au niveau européen. Une telle mise en œuvre pourrait par contre s'avérer plus compliquée au niveau de la Communauté flamande, où il semble n'exister actuellement aucun service proposant spécifiquement et directement (par téléphone) une information et une assistance spécialisées en matière de violence de genre. Ces informations ont été transmises à la Ministre de l'Égalité des chances.

PRÉSIDENCE EUROPÉENNE

PRÉSIDENCE BELGE DE L'UNION EUROPÉENNE : FOCUS SUR LA VIOLENCE

L'Institut a fourni une très importante contribution à la Présidence belge[16], durant laquelle la violence faite aux femmes a formé un point d'attention important.
D'une part, l'Institut a contribué, à la demande de l'**European Crime Prevention Network** (EUCPN), à l'élaboration d'une recommandation relative à la problématique de l'expulsion des auteurs de violence entre partenaires. Lors de la réunion du comité de l'EUCPN organisée dans le cadre de la Présidence belge, l'Institut a présenté la politique belge en la matière et mené, en collaboration avec l'EUCPN, des tables rondes sur les points noirs et les points d'attention existants dans les différents États membres européens.

D'autre part, l'Institut a également collaboré au **Sommet des femmes ministres européennes du 24 novembre**. Lors de ce Sommet, 27 femmes ministres de l'Union européenne se sont réunies à Bruxelles afin de confirmer une fois de plus leur engagement dans la lutte contre les violences faites aux femmes.
Ce sommet s'inscrit dans la lignée des résolutions du Parlement européen, les conclusions du dernier Conseil européen sur la violence faite aux femmes, la Charte des Femmes, adoptée par la Commission européenne en mars 2010 ; autant de textes qui rappellent le besoin de mettre en œuvre un cadre compréhensif et efficace afin de combattre les violences faites aux femmes.
Les femmes ministres présentes, ou leurs représentantes, ont signé une **déclaration** dans laquelle elles s'engagent à lutter contre cette problématique.

16 Cf. Présidence belge p76.

Elles ont voulu ainsi montrer l'importance du combat contre les différentes formes de violences auxquelles sont confrontées des millions de femmes dans l'Union européenne. La déclaration recommande notamment une politique européenne fondée sur les cinq principes suivants : la réglementation, la prévention, la poursuite et la protection des femmes et des filles. Une telle politique doit répondre aux besoins de toutes les femmes et filles et constituer une référence pour les lignes politiques nationales visant l'élimination de la violence et l'influence des comportements et des attitudes qui pourraient mener à la violence.

Plus précisément, les ministres se sont engagées notamment sur les points suivants :

- L'implémentation d'un cadre européen d'action nouveau et efficace ;
- Le traitement systématique des plaintes ;
- Une harmonisation des législations ;
- Des campagnes de sensibilisation et d'information permanentes ;
- La création d'un Observatoire européen des violences;
- L'instauration d'une année européenne contre les violences ;
- Le renforcement de la dimension du genre et des problématiques de violences faites aux femmes dans les politiques d'asile et dans les politiques internationales et de coopération.

5. RÉSEAUX ET TUTORAT

5.1. INTRODUCTION

Quelle que soit la profession, arriver au sommet requiert beaucoup d'estime de soi, un bon réseau, du talent et un travail assidu, mais l'observation de personnes expérimentées occupant des fonctions importantes peut également s'avérer très précieuse.

L'Institut en est conscient et développe depuis quelques années ses réseaux mais aussi des outils pour permettre aux femmes et aux hommes de mieux partager leurs expériences et bonnes pratiques.

Le réseautage peut être au service de la carrière afin de favoriser l'ascension professionnelle, l'intégration au monde du travail ou pour trouver un emploi. À ce titre, l'Institut participe très activement au réseau Felink.

Le tutorat est un autre moyen de favoriser l'échange d'expérience. Il consiste à créer une relation basée sur la confiance mutuelle établie entre deux individus prêts et disposés à tirer parti de cet échange pour enrichir leur expérience professionnelle. La seule condition étant que le tuteur possède une expérience que son protégé n'a pas. Cette relation à priori avantageuse pour le protégé (conseil dans la prise en charge de nouvelles responsabilités ou pour surmonter les obstacles, acquisition de nouvelles connaissances, accès à un plus grand réseau de contacts, etc.) s'avère également gagnante pour le tuteur (occasion d'appliquer ses compétences d'encadrement, satisfaction à l'idée d'aider les autres, etc.). Des relations de tutorat ont déjà été mises en place au sein de Felink.

Les références positives, comme les modèles, peuvent grandement contribuer à changer les mentalités. Ces modèles ne doivent pas être créés, mais trouvés et mis en avant car il est important que ces modèles soient visibles afin que les

femmes puissent s'y identifier. En ce sens, l'Institut a, par exemple, mis en place avec Amazone une banque de données de femmes expertes, nommée VEGA.

Ces trois initiatives sont intéressantes car elles symbolisent des exemples parfaits d'outils qui peuvent contribuer à la présence des femmes à des postes à responsabilité, et être appliqués aussi bien au monde de l'entreprise qu'à celui de la politique.

5.2. FELINK

Contexte

Depuis 2007, Felink est le réseau de l'administration qui met les femmes au premier plan. Il est ouvert également aux hommes et organise régulièrement des activités visant à soutenir les fonctionnaires fédéraux dans le développement de leur réseau, afin qu'ils s'épanouissent sur le plan personnel et poursuivent le développement de leur carrière.
Depuis novembre 2009, la fonction de présidente est exercée par un membre du personnel de l'Institut. Un second membre du personnel de l'Institut siège également dans le comité de pilotage de Felink. Ces deux personnes ont développé et coordonné les trois premières initiatives de l'année 2010.

Activités

En 2010, huit activités ont été organisées autour de six thèmes :

- la réception de nouvel an de Felink – le moment de réseautage par excellence ;
- le réseautage rapide : élargir votre réseau en six minutes ;
- les possibilités de carrière pour les niveaux B, C et D (cette session a également été organisée deux fois au sein du SPF Mobilité) ;
- le succès du projet-pilote mentorat ;
- la carrière et la pension ;
- les fonctions atypiques au sein de l'administration.

Franchir le pas qui permet de se mêler à un grand groupe d'inconnus pour entamer une discussion effraie encore de nombreuses personnes. Pour celles qui préfèrent rester en petit comité, Felink a organisé à quatre reprises des rencontres-déjeuners, auxquelles participait également à chaque fois un membre du personnel de l'Institut. L'objectif était simple : se réunir de façon informelle dans un groupe limité lors d'un déjeuner au cours duquel les membres apprenaient à mieux se connaître.

Le succès de ces initiatives se reflète dans l'accroissement du nombre de membres : au 31 décembre 2010, Felink comptait 1.349 membres, parmi lesquels 532 nouveaux adhérents, soit une augmentation de 39%.

Afin d'optimaliser la communication avec l'ensemble de ses membres, le site Internet de Felink a également été mis à jour. Tous les documents des différentes sessions sont désormais mis en ligne afin que les personnes absentes puissent tout de même s'informer. Et le site Internet renvoie vers des spécialistes d'un domaine spécifique et d'éventuels ouvrages de référence. L'Institut a également mis sur ce site le rapport d'activités, dans lequel les activités des dernières années sont présentées.

5.3. VEGA

VEGA est une banque de données en ligne, opérationnelle depuis le 6 mars 2009. Elle a pour objectif d'améliorer la visibilité des femmes expertes ayant une connaissance approfondie dans un domaine spécifique - politique, économique, scientifique, social et culturel. Ces femmes sont prêtes à partager leur connaissances, afin qu'on ne dise plus qu' « il n'y a pas de femmes ». Se trouvent également dans la base données des experts (femmes et hommes) disposant une expertise en matière de genre, afin d'encourager l'intégration de l'approche de genre dans tous les domaines. VEGA se veut également être un outil de lutte contre la sous-représentation féminine dans les organes d'avis.

Cette banque de données est la première en matière d'expertise féminine et d'approche de genre et, a aussi pour objectif d'encourager les femmes à considérer leurs compétences à leur juste valeur et à se reconnaître comme experte. En 2010, le nombre de profils encodés a augmenté de 25%. En 2011, l'Institut procédera à une amélioration de la communication et de l'ergonomie de la banque de données et à une simplification du formulaire d'inscription.

SENSIBILISATION

CARTES POSTALES

Les cartes postales VEGA ont été présentées et distribuées sur tous les stands tenus par l'Institut lors des divers salons mais aussi lors des interventions externes des membres de l'Institut, et tout spécialement lors de la présentation de la publication « Femmes au sommet ».

5.4. RÉSEAUX DES SERVICES PUBLICS FÉDÉRAUX

Réseau EMAS

Un membre de l'Institut participe aux réunions EMAS (Environnemental Management Audit Scheme - Système de management environnemental et d'audit) organisées par le SPP Développement Durable. Au cours de ces réunions, les différents coordinateurs EMAS des cellules Développement Durable des institutions fédérales échangent des informations et des bonnes pratiques. Le SPP Développement Durable permet aux participants de développer des outils pour faciliter l'implémentation du développement durable et obtenir ou conserver l'enregistrement EMAS dans leur organisme respectif.

Réseau COM DD

Un membre de l'Institut participe également régulièrement au réseau des communicateurs des cellules développement durable. Ce dernier est coordonné par le SPP Développement Durable. Au cours de ces réunions trimestrielles, les membres reçoivent du matériel communicationnel afin de sensibiliser leurs collaborateurs à la problématique du développement durable. Ce réseau permet, par exemple, d'aider à l'organisation de la Journée du Développement Durable pour les fonctionnaires fédéraux.

Réseau des directeurs P&O

Le réseau des directeurs P&O et responsables des Ressources Humaines compte actuellement une vingtaine de représentants des différentes organisations fédérales, SPF, SPP, OIP et IPSS. Il s'agit d'un lieu de concertation et une plate-forme d'échanges entre les responsables du personnel des institutions fédérales. Dès lors, l'Institut y est représenté par un(e) de ses collaborateurs(trices). Enfin, il permet une cogestion et une harmonisation de la politique RH des différentes administrations fédérales.

Réseau COMMnet

Le COMMnet est le réseau des communicateurs fédéraux. Il compte quelque 550 membres issus d'institutions fédérales, dont l'Institut. Ce réseau organise des rencontres sous diverses formes : des rencontres plénières pour approfondir un thème d'actualité grâce à l'apport d'experts, des ateliers en petits groupes pour apprendre des techniques et partager les expériences, ou des groupes de travail pour la réalisation de brochures à destination de l'ensemble des communicateurs. Il permet aux membres de se construire un réseau et d'approfondir leurs connaissances.

6. PRISE DE DÉCISION

6.1. AU NIVEAU POLITIQUE : L'ANALYSE DES RÉSULTATS DES ÉLECTIONS FÉDÉRALES DU 13 JUIN 2010

Depuis sa création et dans le cadre de l'application des lois qui imposent la parité entre les hommes et les femmes sur les listes électorales, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes examine attentivement sous l'angle du genre les résultats des élections fédérales, régionales, communautaires et européennes.
Suite aux élections du 13 juin 2010, l'Institut a donc analysé la présence des femmes et des hommes sur les listes électorales, parmi les élus et lors de la composition effective de la Chambre des représentants et du Sénat. Cette analyse est disponible sur le site internet de l'Institut.

6.2. QUOTAS DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION ET DANS LES ENTREPRISES PUBLIQUES ET PRIVÉES.

Dans le contexte des discussions parlementaires et autres sur les quotas, l'initiative de Women on Board, une association créée par cinq femmes ayant la volonté de promouvoir l'accès des femmes aux Conseils d'administration d'entreprises belges publiques et privées - www.womenonboard.be - a été mise sur pied en décembre 2009. L'association a réalisé en 2010 ses objectifs initiaux : créer un vivier de femmes membres (susceptibles d'intégrer un Conseil d'administration) et donner accès à ce vivier aux entreprises belges. Le but du site est donc de faciliter la rencontre de toutes les parties prenantes. L'Institut a soutenu cette initiative à la demande de la ministre en charge de l'Égalité des chances.

7. LA RECHERCHE

7.1. CONTEXTE

La recherche est l'une des missions de base de l'Institut. Les données récoltées au cours de ces différentes recherches permettent de formuler des recommandations aux différents niveaux de pouvoir et parties prenantes concernées. En outre, les publications auxquelles elles aboutissent constituent des outils de référence pour les médias et de sensibilisation pour le grand public. Ces dernières sont indispensables pour donner un aperçu des tendances sociales actuelles du point de vue du genre et pour ancrer l'égalité des femmes et des hommes dans les mentalités.

Dans le cadre du développement de son plan de management, l'Institut a confié à l'agence de consultance Policy Research Corporation n.v. l'élaboration et la mise en œuvre d'un processus de recherche standard et le développement d'une approche de valorisation des résultats des recherches. L'objectif est, d'une part, d'uniformiser le processus de recherche, ce qui en simplifiera et facilitera l'exécution et améliorera donc la coordination et le contrôle. D'autre part, l'objectif était de disposer d'une approche claire pour la valorisation des résultats des recherches.
Le résultat final comprenait une évaluation du processus de recherche actuellement utilisé par l'Institut ainsi qu'un modèle standard pour la réalisation des recherches et pour la valorisation des résultats des recherches. Le marché s'est déroulé du 1er novembre 2010 au 31 décembre 2010.

7.2. RECHERCHES TERMINÉES EN 2010

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

Le bureau d'études Market Analysis & Synthesis a réalisé une enquête afin de dresser un aperçu des expériences des hommes en matière de congé de paternité. 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 et formuler des points d'amélioration relatifs à la réglementation sur le congé de paternité.

L'étude s'est déroulée du 16 janvier 2009 au 15 février 2010.

Les résultats de l'étude ont été publiés en néerlandais et en français dans le rapport intitulé *Congé de paternité en Belgique : les expériences des travailleurs : une étude quantitative* (rapport électronique en version PDF disponible sur le site Internet de l'Institut). Ce rapport sera présenté en 2011.

Projet Genre et asil : accueil des réfugiées

L'Institut a financé un projet du Nederlandstalige Vrouwenraad, en collaboration avec le Conseil des femmes francophones de Belgique, visant 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 avait pour objectifs généraux d'augmenter la connaissance des conditions de vie et des besoins des réfugiées dans les centres d'accueil belges, d'optimaliser 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 s'est déroulé du 1er décembre 2008 au 30 juin 2010.

Le projet a produit un rapport d'étude intitulé *Asile et migration : l'accueil des femmes dans les centres. Vers une politique d'accueil sensible au genre* ainsi qu'une brochure de formation *Asile et migration : l'accueil des femmes dans les centres. Trucs et astuces pour une approche « genre ».* Le rapport d'étude est disponible en néerlandais, en français et en anglais ; la brochure de formation existe quant à elle en néerlandais et en français.

Consultation sur la loi du 10 mai 2007 relative à la transsexualité

Le Professeur Docteur Kristof Uytterhoeven a étudié les principaux points noirs de la loi du 10 mai 2007 relative à la transsexualité (et plus particulièrement les critères médicaux stricts) au moyen, premièrement, d'une analyse de la situation du droit belge en matière de transsexualité, deuxièmement d'une analyse de la compatibilité de la loi en vigueur en matière de transsexualité, avec des dispositions générales (contraignantes ou pas) telles que le Traité européen des Droits de l'Homme et les principes de Yogyakarta et, troisièmement, d'une étude comparative de la législation relative à la transsexualité dans plusieurs pays européens. Sur cette base, il a rédigé un avis sur l'adaptation éventuelle de la loi afin qu'elle puisse être acceptée et approuvée par un large groupe de personnes et d'associations.

L'étude s'est déroulée du 1er janvier 2010 au 31 août 2010.

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

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 sous la coordination de l'Institut, Sophia, le réseau belge de coordination des études de genre, a réalisé une étude de faisabilité relative à la création d'un master interuniversitaire en études de genre en Belgique. Le projet avait pour objectif spécifique, 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 a également été développé. Ce projet avait également pour but de créer une large base pour ce master auprès des autorités académiques et politiques et, de cette façon, de stimuler la réflexion sur l'enracinement structurel des études de genre dans les universités belges.

La recherche s'est déroulée du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2010.
Les résultats de l'étude seront publiés dans un rapport final qui sera présenté au public au printemps 2011.

7.3. RECHERCHES EN COURS EN 2010-2011

Avis sur l'intégration des motifs « Identité de genre » et « Expression de genre » dans la législation fédérale belge anti-discrimination

À la demande de l'Institut, le Centre for European Socio Economic Policies (CESEP) est occupé à établir un avis juridique sur la nécessité ou le souhait d'intégrer les motifs « identité de genre » et « expression de genre » dans la législation fédérale belge anti-discrimination. Les objectifs spécifiques sont les suivants :

1. établir une définition des motifs « identité de genre » et « expression de genre », spécifiquement adaptée au contexte belge et examiner s'ils doivent nécessairement être considérés comme deux motifs distincts, ou s'ils peuvent se recouvrir l'un l'autre ;
2. mener une étude de droit comparé sur la façon dont ces motifs de discrimination sont intégrés dans les autres pays européens au niveau de la législation nationale anti-discrimination ;
3. dresser un aperçu des tendances européennes et internationales en ce qui concerne l'intégration des motifs « identité de genre » et/ou « expression de genre » dans la législation anti-discrimination, et des

exigences des organisations transgenres en la matière ;
4. analyser dans quelle loi fédérale belge anti-discrimination il faudrait intégrer ces motifs de discrimination ;
5. évaluer les conséquences, les répercussions et les implications pratiques de l'intégration de ces motifs dans la législation anti-discrimination.

La recherche se déroule du 1er décembre 2010 au 30 avril 2011.

Réalisation d'une publication sur Jeanne Vercheval-Vervoort

Dans la continuité des publications consacrées à Eliane Vogel-Polsky (2007) et Miet Smet (2009), le Centre d'Archives pour l'Histoire des Femmes rédige actuellement, à la demande de l'Institut, un livre sur les activités de Madame Jeanne Vercheval-Vervoort au cours de la seconde vague féministe belge. Son engagement dans le mouvement travailleur féminin (Marie Mineur) et son combat en faveur de thèmes tels que l'avortement et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes y occupent une place centrale. Cet ouvrage dressera également des parallèles avec le mouvement flamand. Cette publication se basera sur des entretiens avec Madame Vercheval-Vervoort et une étude des archives et de la littérature.

Le projet se déroule du 1er juillet 2010 au 31 mai 2011.

Réalisation d'une étude sur base de tests comportementaux agrégés

Depuis 2008, l'Institut, en partenariat avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les quatre cabinets « emploi » (fédéral, Flandre, Wallonie, Bruxelles), s'est engagé dans une étude à grande échelle visant à analyser le degré de discrimination sur le marché de l'emploi vis-à-vis de différents groupes cibles. L'objectif de cette recherche est de mesurer la discrimination à l'embauche via des tests agrégés. Cette étude a été confiée suivant les règles d'un marché public à l'Institut de recherche HIVA (KUL). Elle constitue en réalité la première étape pour la réalisation d'un baromètre de la diversité. Les résultats sont attendus pour 2011.

Projet Belgian Gender and Income Analysis

Le projet de recherche *Belgian Gender and Income Analysis* (BGIA) est un projet qui couvrait la période 2007-2009. Il a été réalisé par le Département d'Economie appliquée de l'Université libre de Bruxelles (DULBEA) en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la Direction générale des Statistiques et de l'Information Economique (DGSIE) et la Politique scientifique fédérale.
Le projet BGIA étant un projet AGORA, son financement était à charge du SPP Politique scientifique.

L'objectif était de mesurer les écarts de revenus et de pauvreté entre les femmes et les hommes au départ des différentes bases de données disponibles en Belgique.
Pour ce faire, une méthodologie et des indicateurs ont été développés, afin de réaliser une analyse approfondie et individualisée des revenus des femmes et des hommes.

Pour l'année 2010, l'Institut a formulé plusieurs recommandations à DULBEA, entre autres, que les données chiffrées soient renouvelées, afin de permettre la publication du rapport. En effet, la publication est prévue pour 2011 ; celle-ci sera imprimée en français, en néerlandais et en anglais.
Par ailleurs, une publication de vulgarisation est également prévue courant 2011, en vue de diffuser les nouvelles données et les indicateurs utilisés dans cette recherche.

7.4. PUBLICATIONS

Grossesse au travail : le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique

En 2008-2009, l'Institut a fait réaliser par le groupe de recherche SEIN de l'Université d'Hasselt une étude sur la problématique de la grossesse chez les travailleuses en Belgique. Une enquête a été menée afin de dresser un aperçu des expériences des femmes en matière de discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail, de les analyser et de les contextualiser. 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.

SENSIBILISATION

PUBLICATION GROSSESSE AU TRAVAIL

Les résultats de cette étude ont été publiés dans le rapport *Grossesse au travail. Le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique*, qui a été présenté au public lors d'une conférence de presse organisée le 7 juin 2010. La publication est disponible en néerlandais et en français.

Les résultats de cette étude ont également été utilisés pour la campagne d'affichage. En effet, certains chiffres-clés ont été utilisés pour sensibiliser le grand-public.

Expériences des femmes et des hommes en matière de violence psychologique, physique et sexuelle

En 2008-2009, dans la continuité des études de 1988 et 1998 sur la prévalence des violences faites aux femmes (et aux hommes) en Belgique, une troisième étude de grande échelle a été organisée sur la prévalence et les expériences en matière de violences psychologiques, physiques et sexuelles liées au genre. L'objectif général 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 des violences physiques, sexuelles et psychiques vécues par les femmes et les hommes, ainsi que des facteurs de risque et de protection. En outre, l'Institut désirait obtenir un aperçu de l'efficacité de la politique menée en la matière. La recherche 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.

SENSIBILISATION

PUBLICATION EXPÉRIENCES DES FEMMES ET DES HOMMES EN MATIÈRE DE VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE, PHYSIQUE ET SEXUELLE

Les résultats de l'étude ont été publiés dans le rapport intitulé *Les expériences des femmes et des hommes en matière de violence psychologique, physique et sexuelle* et présentés lors d'une journée d'étude organisée le 15 juin 2010. Le rapport d'étude est disponible en néerlandais, en français et en anglais.

L'étude a suscité une importante attention des médias puisque, outre plusieurs articles parus dans la presse écrite, des interviews radio ont également été réalisées.

L'étude a par ailleurs été présentée dans différents conseils d'arrondissement du bien-être (arrondissementele welzijnsraden).
Enfin, les données de l'étude ont servi de contenu à plusieurs actions de communication. ▶

SENSIBILISATION

En effet, certains chiffres clés ont été utilisés pour le volet violence de la campagne d'affichage menée en 2010. Et d'autres encore ont permis d'inciter les différents services publics à participer à la campagne t-shirt menée le 25 novembre. Ils ont aussi été repris dans les différentes communications (communiqué de presse, communications à destination des SPF et SPP pour leurs sites Internet et intranet) afin de sensibiliser le grand-public et les fonctionnaires fédéraux pour cette journée internationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes.

La participation politique des femmes à l'issue des élections du 7 juin 2009 : un bilan objectif des quotas

Depuis le milieu des années 1990, des lois ont été adoptées en Belgique afin de garantir une représentation plus équitable des hommes et des femmes sur les listes lors des élections européennes, fédérales, régionales, provinciales et communales. La modification de la Constitution en date du 21 février et les lois du 5 mai 2003 garantissent la présence de personnes de sexes différents dans l'ensemble des gouvernements belges.
Afin d'évaluer l'impact de ces lois sur la participation des femmes à la prise de décision politique, l'Institut fait systématiquement réaliser une analyse de genre des résultats des différentes élections. Cet exercice a également été fait pour les élections européennes et régionales qui ont eu lieu le 7 juin 2009.

SENSIBILISATION

PUBLICATION LA REPRÉSENTATION POLITIQUE DES FEMMES À L'ISSUE DES ÉLECTIONS DU 7JUIN 2009

Les résultats de cette analyse, effectuée par le Departement Politieke wetenschappen de l'Université d'Anvers, ont été publiés dans le rapport intitulé *La représentation politique des femmes à l'issue des élections du 7 juin 2009 : un bilan objectif des quotas*, présenté au public au moyen d'un communiqué de presse en juin 2010. Le rapport existe en néerlandais et en français.

Être transgenre en Belgique : un aperçu de la situation sociale et juridique des personnes transgenres

Vu l'intérêt international accordé à la recherche relative à la situation sociale et juridique des personnes transgenres en Belgique réalisée en 2008-2009, à la demande de l'Institut, par le Steunpunt Gelijkekansenbeleid, en collaboration avec le CAP Sciences Humaines et dont les résultats ont été publiés en néerlandais et en français en novembre 2009, l'Institut a décidé de rendre ce rapport disponible en anglais. Le rapport *Being transgender in Belgium: mapping the social and legal situation of transgender people* a ainsi été publié en mai 2010.

7.5. PARTENARIAT AVEC DES ACTEURS EXTERNES

Au cours de l'année 2010, l'Institut a collaboré, en tant que partenaire ou expert, à divers projets développés par d'autres institutions et universités.

SPP Politique scientifique

L'Institut est représenté dans le Comité interdépartemental de Coordination AGORA du SPP Politique scientifique. Le programme AGORA finance des mesures de support scientifique au service des autres départements et parastataux fédéraux, afin de constituer, d'améliorer ou de rendre prêtes à l'emploi leurs bases de données socio-économiques. L'Institut est par ailleurs également représenté dans le Comité interdépartemental de Coordination du programme de recherche « Société et avenir » du SPP Politique scientifique. 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.

Direction générale des Statistiques et de l'Information Économique

La Direction générale des Statistiques et de l'Information Economique (DGSIE) est, depuis de nombreuses années, un partenaire-clé de l'Institut. En 2010, ils ont collaboré à la collecte de chiffres actuels pour l'étude *Femmes et hommes en Belgique.*
La DGSIE a par ailleurs soutenu l'Institut lors des négociations sur l'actualisation des indicateurs pour le rapport européen écart salarial au sein du Comité d'accompagnement.
Enfin, l'Institut et la DGSIE se sont associés sur le projet BGIA (*Belgian Gender and Income Analysis*) de 2007 à 2009, étant demandeurs d'une analyse et d'un développement des indicateurs. Ce partenariat s'est prolongé avec les recommandations émises en 2010 par l'Institut pour renouveler les données chiffrées.

Collaboration avec les instances de justice

L'Institut collabore activement avec les instances de la justice dans le cadre de la lutte contre les violences intrafamiliales. Ces collaborations sont ponctuelles et se matérialisent par la participation de l'Institut à deux groupes de travail. Le premier porte sur les « violences intrafamiliales » et est dirigé par le Collège des Procureurs Généraux, le second, sous l'égide du service de politique criminelle, porte plus précisément sur « les crimes liés à l'honneur ». En 2010, l'Institut a notamment suivi l'évolution des circulaires qu'il avait évaluées en 2009 sur la violence intrafamiliale et sur la violence dans le couple.

Co-organisation de la conférence Beyond the leaky pipeline du 19-20 octobre 2010

L'Institut a co-organisé la conférence *Beyond the leaky pipeline, challenges for research on gender* and science avec la Fondation CIREM (Espagne) et le Département d'Économie Appliquée de l'ULB. Elle s'est tenue dans les locaux de l'Institut du 19 au 20 octobre 2010. Cette conférence concluait la recherche européenne Meta-analysis of gender and science, commanditée par la DG Recherche de la Commission Européenne et effectuée par des experts de tous les pays membres de l'Union européenne, sous la coordination du CIREM.

Les sciences sont un domaine dans lequel l'égalité des femmes et des hommes n'est pas encore atteinte – que ce soit dans le choix des études des filles et des garçons, dans les carrières des femmes chercheuses ou dans le contenu des recherches pour lequel l'angle de genre n'est pas encore pris en compte de manière satisfaisante. Les résultats de la recherche pourront en partie contribuer à sensibiliser les différentes parties prenantes sur l'importance de cet enjeu.

8. LE SOUTIEN AUX ACTEURS DE TERRAIN

8.1. LES SUBSIDES STRUCTURELS

Pour la période 2009-2011, l'Institut a conclu des conventions triennales réglant l'octroi de subsides structurels avec 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 l'asbl FLORA.

Pour 2010, les montants octroyés sont établis comme suit :

Amazone	535.237,57 €
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 2010 ainsi que les plans d'activités et les budgets pour 2010. Enfin, comme chaque année, une dotation a été portée au budget 2010 de l'Institut pour le Conseil de l'égalité des chances. En 2010, cette dotation était de 32.438,64 euros.

8.2. LES SUBSIDES PONCTUELS OU « PETITS SUBSIDES »

Évaluation des projets approuvés classés selon les thèmes fixés pour l'année 2010

	Total dossiers	Violence/ assistance	Egalité vie prof./privée	Femmes/ politique, droits de l'Homme	Dimension de genre, transgenre
Dossiers Nl	24	5	10	6	3
Dossiers Fr	31	8	9		5
Total	55	13	19	6	8
		(24%)	(35%)	(6%)	(15%)

Évaluation des dossiers de subsides Nl/Fr 2010

	Total des dossiers introduits	Dossiers approuvés	Montant	Montants attribués
Dossiers Nl	27	24 (89%)	114.828 €	44%
Dossiers Fr	44	31 (70%)	145.418 €	56%
Totaal Nl + Fr	**71**	**55 (77%)**	**260.246 €**	**100%**

En 2009, les thèmes prioritaires pour les subsides ponctuels étaient la lutte contre la violence entre partenaires, l'articulation vie privée/vie professionnelle, la promotion du *gender mainstreaming*, l'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail, la prise de décision chez les femmes, les droits de l'homme et enfin, l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines de la santé, des arts et de la culture.

Pour l'année 2010, l'Institut a décidé d'élargir ses domaines d'octroi de subsides aux projets en rapport avec la dimension de genre et également à la thématique transgenre.

Afin de mettre en lumière de manière plus concrète le soutien que l'Institut offre aux acteurs de terrains, celui-ci a détaillé certains projets subsidiés en 2010 sur diverses thématiques. Cette liste non exhaustive reflète la diversité des projets soumis à l'Institut, mais aussi le nombre de domaines où l'inégalité entre les hommes et les femmes est encore présente.

Égalité sur le marché de l'emploi

L'Institut a octroyé un subside pour la distribution de brochures dans le cadre de la campagne « Equal Pay Day 2010 ». Le subsidiaire désirait attirer l'attention des entreprises sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes. L'objectif de cette brochure était de sensibiliser les représentants syndicaux et les employés à cette problématique, de les informer et enfin d'expliquer les différentes actions mises sur pied. Cette brochure analysait l'écart salarial en fonction des différents facteurs et des différents secteurs.
Enfin, furent utilisés comme moyen de distribution les colloques et journées d'études, organisés par les entreprises participantes à la campagne EPD 2010.

Un autre projet autour de l'égalité des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi était l'organisation d'ateliers d'une demi-journée s'adressant à des femmes qualifiées actives ou non sur le marché de l'emploi et en recherche d'emploi. Les ateliers de job coaching proposés étaient ciblés sur les femmes en transition professionnelle et dispensés par des femmes expertes. L'objectif était donc de leur donner des atouts supplémentaires, tels que la confiance en soi ou encore l'assertivité, afin qu'elles trouvent plus facilement un emploi.

Violence

Dans le cadre de la journée internationale de la femme, l'Institut a subsidié un projet pour briser les tabous autour de la violence entre partenaires. L'objectif principal du projet était de former les volontaires aux différentes réalités de la violence entre partenaires, afin qu'ils puissent aider les victimes et les informer sur leurs droits.

L'Institut a également accordé son soutien pour un projet d'animations, au sein de classes de 5ème et 6ème primaire, dans les écoles du Brabant wallon. Ces animations portaient sur la problématique de la violence entre partenaires et des enfants témoins de ce type de violence. Ces animations mettaient en relation un magistrat, une avocate et une psychologue, et expliquaient aux enfants que la violence était punie par la loi.

Vie privée/Vie professionnelle

L'Institut a soutenu l'organisation d'un forum pour les femmes. Au cours de cette journée, des groupes de travail autour de thématiques telles que l'éducation, l'emploi, la pauvreté et les relations entre celles-ci ont été mis en place. Ces différents groupes de travail étaient animés par des spécialistes et par un modérateur et permettaient aux participants d'obtenir des réponses et des outils afin qu'elles trouvent un équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

L'Institut a également subsidié une campagne de sensibilisation portant sur les congés parentaux. Une brochure, une affiche, des flyers et un spot web ont été réalisés afin d'expliquer aux pères qu'ils ont la possibilité de prendre des congés parentaux et mettre en exergue les stéréotypes de genre au niveau de la répartition des tâches domestiques. Les objectifs de cette campagne étaient de faire prendre conscience aux hommes que les femmes prennent souvent le congé parental et sont de ce fait lésées sur le plan professionnel, ensuite de mettre en avant les stéréotypes véhiculés par la société qui empêchent la prise de congé parental par les pères et enfin de déposer une proposition de loi.

Dimension de genre

Une association a pu, grâce au soutien de l'Institut, développer son action dans le domaine de la promotion de la santé tant à un niveau individuel que collectif. Ce projet permettait aux femmes de recevoir une information juste, critique et indépendante afin qu'elles puissent prendre une part active dans les décisions de santé les concernant. Dans le cadre de ce projet, des ateliers et des groupes de travail interactifs de promotion à la santé ont été organisés.

Transgenre

Une association a sollicité l'Institut afin d'organiser une journée d'étude autour de la problématique des personnes transgenres en Belgique. Cette journée

d'étude a défini les priorités entre les différents acteurs, afin d'intégrer les personnes transgenres dans les politiques en place. Ce projet réunissait des professionnels, des représentants politiques et des mouvements socioculturels autour de la thématique. Un compte rendu a ensuite été diffusé sur les conclusions de la journée.

Un autre exemple de projet subsidié est la création d'un forum sur le site Internet d'une association, la mise en place d'un groupe de paroles mensuelles pour les personnes transidentitaires et de formations à destination des professionnels et enfin, la création de réseaux de médecins généralistes, de juristes et de psychologues. Les objectifs poursuivis à travers ce projet étaient de changer les mentalités, d'informer le public, de soutenir les personnes transidentitaires, de changer les politiques de santé et de bien-être, de modifier la législation et de sensibiliser les secteurs administratifs, les organismes privés et le secteur de l'emploi.

Prise de décision

L'Institut a financé un projet de colloque sur les quotas des femmes au sommet. Le débat réunissait des représentants d'entreprises belges et étrangères ainsi que des acteurs du monde politique et portait sur les points forts et points faibles d'une politique de quotas obligatoire au niveau des fonctions dirigeantes. Le but de cette rencontre était de sensibiliser les dirigeants d'entreprise, les médias et les politiciens aux avantages de la mise en place d'une politique de diversité.

Droits de l'Homme

L'objectif principal du projet subsidié était de rassembler les habitants de la région de Verviers d'origine belge ou immigrée autour d'expositions, de débats, de conférences et de démonstrations artistiques sur le thème de l'Afrique. Ce projet voulait ouvrir l'esprit des uns et des autres sur les différentes cultures qui cohabitaient, mais également introduire un « sous-thème » en invitant le GAMS afin d'évoquer l'excision.

8.3. LA POLITIQUE LOCALE D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Contexte

Chaque année, l'Institut subsidie avec les Communautés le travail des coordinations provinciales et les appels à projet locaux.

Créées en 1991, les coordinations provinciales ont comme mission de collaborer avec les partenaires locaux au niveau des deux volets dans le cadre de la lutte contre les violences à l'égard des femmes et dans le cadre de la promotion de l'égalité des femmes et des hommes, sur le plan socio-économique, dans la vie sociale et dans l'accès aux lieux de décision. Chaque province dispose en principe de deux coordinateurs (coordinatrices), chacun étant compétent pour l'un de ces deux volets.

Avec leurs projets locaux, chaque coordination assure un lien entre le niveau fédéral, la Communauté, la Région et le niveau local.

L'objectif des coordinations provinciales réside dans la mise en œuvre de projets tant au niveau local qu'au niveau provincial, en vue d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes et de promouvoir la sensibilisation et la diffusion des initiatives fédérales et communautaires au niveau local. Souvent, elles sont également à l'initiative de projets pilotes novateurs à mettre en œuvre.

Un aperçu des actions des coordinatrices par province est disponible en annexe.

Accords de coopération

En ce qui concerne, l'accord de coopération conclu entre l'Institut, la Communauté française et la Région wallonne se répartit en deux volets, à savoir les salaires des coordinations et les appels à projets.

Ces deux pôles sont financés différemment. L'Institut, la Communauté française et la Région wallonne soutiennent les salaires des coordinations tandis que les appels à projets sont financés par l'Institut et la Communauté française. La Région wallonne ne subventionne donc pas les appels à projets.

En ce qui concerne la Flandre, l'Institut a, depuis plusieurs années, pris en charge la coordination du volet « violence», tandis que la communauté flamande subventionne et coordonne le volet « politique locale de l'égalité des chances ». Les deux entités, cependant, tiennent des réunions conjointes afin de coordonner et de garantir un bon échange d'informations.

L'accord de coopération et la politique locale font travailler l'Institut avec les provinces. L'accent est donc mis sur les coordinations provinciales. Celles-ci assurent un lien entre le niveau fédéral et le niveau communal.

En échange, les coordinations provinciales doivent répondre à certaines missions définies dans l'accord de coopération :

- Coordonner l'action des partenaires locaux, c'est-à-dire s'investir et soutenir les actions développées par les acteurs de terrain (associations féminines, service de police, communes,...) ;
- Collaborer avec les partenaires locaux aussi bien au niveau du volet « violence à l'égard des femmes » qu'au niveau du volet « égalité des chances ».

S'il donne des obligations aux coordinations provinciales, l'accord de coopération stipule également les devoirs des signataires. Ceux-ci ont, entre autres, comme impératif le soutien annuel d'appel à projets « *dont l'objectif est de soutenir des projets pilotes dans le domaine de la politique d'égalité entre femmes et hommes sur le plan local dans les cinq provinces francophones.* »

Rôles de l'Institut auprès des coordinations provinciales

L'Institut octroie annuellement un apport financier aux coordinations provinciales. Bien entendu, le rôle de l'Institut ne se limite pas à cette intervention monétaire. L'Institut incarne avant tout un rôle de soutien. En effet, il donne des conseils, apporte son regard sur les projets et en assure également le suivi.

De plus, l'Institut, qui prend en charge la gestion administrative, financière et budgétaire, allège le travail des coordinateurs(trices) provinciales.

L'Institut, étant directement concerné par la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, informe régulièrement les coordinations des avancées ou recherches effectuées en la matière.

Par ailleurs, l'Institut instaure un climat de confiance et de solidarité entre les différentes coordinations provinciales en organisant annuellement une à deux réunions communes.
Par ce biais, l'Institut favorise la mise en commun, la rencontre et la découverte des projets des autres coordinations. Au-delà, c'est aussi l'occasion de procéder à un échange de bonnes pratiques entre les coordinations provinciales francophones et les coordinations provinciales néerlandophones.

Les thématiques prioritaires concernant l'appel à projet 2010 lancé auprès des coordinations provinciales francophones étaient les suivantes :

- La lutte contre les violences entre partenaires :
    1. la coordination de la prévention dans les organisations et les syndicats ;
    2. femmes migrantes ;
    3. mariages forcés subis par les femmes et les hommes ;
    4. enfants témoins de violences entre partenaires ;
    5. violence dans les relations amoureuses des jeunes adolescent(e)s ;
    6. la violence dans les couples homosexuel(e)s ;

7. 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 socio- économique :

1. l'année européenne 2010 : lutte contre la pauvreté (2011 : volontariat) ;
2. femmes en milieu rural ;
3. parentalité des salariés masculins ;
4. l'image de la femme dans les médias et la publicité ;
5. l'accueil extra-scolaire et conciliation vie privée/vie professionnelle ;
6. intégration de la dimension de genre dans les programmes des instituts provinciaux de formation ;
7. le travail avec les maisons de l'égalité ;
8. l'entreprenariat au féminin.

L'appel à projets lancé par l'Institut en 2010 auprès des coordinations provinciales néerlandophones portait sur les thèmes prioritaires suivants :

• Volet violence

Violence entre partenaires

1. développement des connaissances et amélioration de la compréhension de la problématique ;
2. information sur et sensibilisation à la violence entre partenaires ;
3. prévention et détection de la violence entre partenaires ;
4. garantie d'une assistance pour les victimes et d'un suivi adapté pour les auteurs de violence entre partenaires ;
5. approche policière et judiciaire adaptée.

• Autres formes de violence :

Mariages forcés

1. développement des connaissances et amélioration de la compréhension de la problématique ;
2. information, sensibilisation et prévention par rapport aux mariages forcés ;
3. poursuite du développement de l'approche concertée entre les autorités fédérales, les communautés et les régions afin de prévenir, d'encadrer et de réprimer les mariages forcés ;
4. assurance de la protection nécessaire aux victimes de mariages forcés.

Violence liée à l'honneur

1. développement des connaissances et amélioration de la compréhension de la problématique ;
2. poursuite du développement de l'approche concertée entre les autorités fédérales, les communautés et les régions afin de prévenir, d'encadrer et de réprimer les violences liées à l'honneur.

Mutilations génitales féminines (MGF)

1. amélioration de la connaissance de la situation en matière de MGF en Belgique ;
2. sensibilisation et implication des professionnels impliqués dans la prévention des MGF ;
3. responsabilité dans le cadre de l'approche globale des filles et des femmes mutilées et à risque et leur entourage ;
4. accueil adéquat des migrants persécutés ou risquant de l'être en raison de leur sexe ;
5. contribution dans la lutte contre les MGF au niveau international.

9. LA PRÉPARATION ET L'APPLICATION DES DÉCISIONS DU GOUVERNEMENT ET LE SUIVI DES POLITIQUES EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES

9.1. PRÉPARATION ET APPLICATION DES DÉCISIONS DU GOUVERNEMENT

Questions parlementaires

L'Institut a participé à l'élaboration de réponses parlementaires sur les thématiques qui lui ont été attribuées. Pour l'année 2010, l'Institut a été mis à contribution pour 19 questions parlementaires, dont dix écrites et neuf orales. La majorité des questions parlementaires étaient liées aux domaines de l'emploi, de la sécurité sociale et de la violence.

En ce qui concerne le domaine de l'emploi, les questions parlementaires portaient sur l'écart salarial, sur la mise en œuvre d'un quota obligatoire de représentantes féminines dans les conseils d'administrations des sociétés cotées en bourse, et enfin sur le temps partiel.

Pour le domaine de la sécurité sociale, les questions parlementaires avaient attrait à la situation financière des femmes et à ses conséquences.

Enfin, cette année, les réponses parlementaires dans le domaine de la violence portaient essentiellement sur la lutte contre les mutilations génitales féminines.

Il arrive également que l'Institut collabore à d'autres questions parlementaires que celles qui lui sont directement adressées, y compris aux questions qui concernent les entités fédérées.

Travail

- Question orale de Sarah Smeyers n°20062 du 2 mars 2010 sur l'important groupe de femmes vivant dans la pauvreté et des « working poor »
- Question orale de Martine De Maght n° 20097 du 2 mars 2010 relative à l'égalité des chances pour les femmes (art 127)
- Question orale de Fatma Pehlivan du 4 mars 2010 sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes suite à du travail partiel
- Question écrite n° 5-0018 de Sabine de Bethune du 8 août 2010 sur l'accueil pendant les vacances organisé au sein du département ministériel pour les enfants des membres du personnel, réponse conjointe avec le SPF ETCS
- Question orale de Zoé Genot du 8 octobre 2010 sur l'objectif diminution de temps partiel subi
- Question écrite 5-390 du 24 novembre 2010 de Christine Defraigne sur l'égalité entre les hommes et les femmes – entreprises publiques – sociétés côtées en Bourse – Conseil d'administration – présence des femmes – objectif de 30% - mesures – opinion de la FEB
- Question écrite du 27 décembre 2010 sur la discrimination créée par la loi du 10 juillet 1931 concernant la compétence des agents diplomatiques et consulaires en matière notariale : question parlementaire N° 5-663, éléments de réponse

Offre de biens et services

- Question orale 4-1146 de Els Van Hoof du 4 mars 2010 sur la nécessité de créer un institut commun pour apporter une aide aux victimes de discrimination

Sécurité sociale

- Question orale de Magda Raemaekers n° 20034 du 1er mars 2010 sur le nombre de femmes vivant dans la pauvreté
- Question orale de Colette Burgeon n° 20054 du 2 mars 2010 concernant la situation financière difficile de certaines femmes
- Question écrite de Christine Defraigne du 26 octobre 2010 la Fondation Roi Baudouin – rapport sur la situation de la femme – précarité – lutte – meilleure information – profil type - causes – pension alimentaire – défaut de paiement de l'ex-conjoint – mesures (idem QP 4-7202 du 12 mars 2010)

Violence entre partenaires

- Question écrite n° 5-148 du 20 septembre 2010 de monsieur Guido De Padt, sur la violence entre partenaires – les victimes masculines – l'accueil – le suivi
- Question écrite 5-257 de Richard Miller du 25 octobre 2010 : excision – lutte – rapport des experts de décembre 2009 – conclusions – conférence interministérielle – pistes d'action retenues – examen génital des fillettes lors des examens médicaux scolaires
- Question orale de Hilde Vautmans du 11 mars 2010 sur les mutilations génitales féminines

Culture et médias

- Question orale n° 176 q1276 de Demir de novembre 2010 concernant des plaintes relatives aux publicités « sexistes » et pornographiques

Autres

- Question écrite de Georges Gilkinet du 25 janvier 2010 tutelle – organismes- contrôle des comptes

- Demande d'explication 4-1504 de Sabine de Bethune du 17 février 2010 sur l'implémentation de la ligne de force « femmes et conflits armés » de la Plate-forme d'action de Pékin
- Question écrite n°4-7059 de Sabine de Bethune du 5 mars 2010 sur la Plate-forme d'action de Pékin – Ligne de force « Femmes et Conflits armés » - Implémentation – État des lieux pour les quatre indicateurs EU - Année 2009
- Question écrite n°5-713 du 28 décembre 2010 de Bert Anciaux sur la Présidence belge du conseil de l'UE, réponse conjointe avec le SPF Emploi

9.2. SUIVI DES POLITIQUES EUROPÉENNES ET INTERNATIONALES

Union européenne

Présidence belge de l'Union européenne

En 2010, l'Espagne et la Belgique ont assuré successivement la Présidence de l'Union européenne. Le travail a été mené en trio avec la Hongrie.
Lors du premier semestre, l'Institut a assuré la représentation du Ministre fédéral de l'Égalité des chances lors de la réunion du groupe de haut niveau *gender mainstreaming* à Madrid en janvier 2010 et a contribué à l'élaboration du Programme du Trio en matière d'égalité entre les hommes et les femmes des présidences et de la Déclaration du Trio adopté à Valence en mars 2010.

L'Institut a également participé activement aux nombreuses activités et conférences de la Présidence espagnole, telles qu'un Sommet des femmes ministres sur la prise de décision, un forum consacré à la préparation du 15ème anniversaire de la Plate-forme d'action de Pékin, une conférence et une réunion des Ministres de l'égalité sur le thème « Égalité des femmes et des hommes comme base à la croissance et à l'emploi ».

PRÉSIDENCE EUROPÉENNE

COLLABORATION À LA PRÉSIDENCE BELGE

Lors du second semestre 2010, l'Institut fut, sans nul doute, le maillon fort de la mise en œuvre du programme de la Présidence belge en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, placé sous la responsabilité de la ministre fédérale de l'Égalité des chances, Joëlle Milquet.

Ainsi, l'Institut a contribué à concevoir et fut chargé d'organiser différents évènements officiels.

Le premier fut la réunion du **High Level Group,** qui s'est tenue à Bruxelles les 7 et 8 septembre pour préparer avec les hauts fonctionnaires des 27 États membres et la Commission européenne tous les dossiers en matière d'égalité de genre portés par la Présidence belge.

eu trio.be

Les travaux de la Présidence belge en matière d'égalité entre les femmes et les hommes se sont articulés sur trois priorités, présentées ci-dessous.

Première Priorité

Soutenir la nouvelle stratégie en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la Commission européenne et donner une impulsion pour améliorer le **Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes** en vue de l'adapter à cette nouvelle stratégie et à la stratégie Europe 2020 furent la première priorité de la Présidence belge.

Pour rappel, une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes[17] avait été adoptée par la Commission européenne pour la période 2006-2010 identifiant six domaines d'action prioritaires, et pour chacun d'entre eux des objectifs et des actions-clés en vue de réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes.

17 Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010 [COM(2006) 92 final - Non publié au Journal officiel].

En réponse à cette feuille de route et afin d'en soutenir la mise en œuvre, un Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes a été adopté en 2006 par le Conseil européen de l'Union européenne. Ce Pacte, dans le contexte de la Stratégie de Lisbonne, identifie certains domaines de la feuille de route dans lesquels les États membres s'engagent à mener des actions, à savoir l'emploi, la protection sociale et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

En vue de remplacer la Stratégie de Lisbonne, le Conseil européen du 17 juin 2010 a adopté **la Stratégie Europe 2020** visant à augmenter la croissance, l'emploi, la productivité et la cohésion sociale dans l'Union européenne, en particulier par le biais de cinq grands objectifs, de lignes directrices intégrées, de sept initiatives-phares ainsi que des mécanismes de gouvernance intégrés et renforcés.

Par ailleurs, en date du 21 septembre 2010, la Commission européenne a adopté sa nouvelle **Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes** (2010-2015), constituant son nouveau programme de travail pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

L'objectif poursuivi par la Présidence belge était donc de stimuler les États membres, les partenaires sociaux, la société civile, les organismes de promotion de l'égalité, les institutions européennes et l'Institut européen du genre, à apporter leur soutien à la nouvelle stratégie de la Commission européenne adoptée en septembre 2010, et à ce qu'ils s'engagent à actualiser et améliorer le Pacte européen pour l'égalité entre hommes et femmes à la lumière de cette nouvelle stratégie égalité et de la Stratégie Europe 2020.

Pour ce faire, l'Institut a été chargé d'organiser une **réunion informelle des Ministres de l'égalité des** ▶

PRÉSIDENCE EUROPÉENNE

Madame Viviane Reding,
Vice-Présidente de la Commission européenne

femmes et des hommes en date du 26 octobre 2010 afin de mener un échange de points de vues sur la nécessité et les manières d'actualiser et de renforcer les engagements des États membres dans le Pacte. Lors de cette réunion informelle, Madame Viviane Reding, Vice-Présidente de la Commission européenne, a présenté la stratégie de la Commission et a passé en revue ses cinq domaines d'action prioritaires à savoir une égale indépendance économique, une égalité salariale pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité dans la prise de décision, la dignité, l'intégrité et l'élimination de la violence liée au genre et l'égalité des sexes dans les actions externes.

Les lignes de force mises en avant lors de cette réunion ont permis de guider la Présidence hongroise pour proposer une révision concrète du Pacte.

Ainsi, les conclusions négociées par l'Institut au côté de l'attachée sociale qui ont été adoptées par le Conseil EPSCO de décembre 2010 au nom de la Présidence belge, entérinent la nécessité d'actualiser le Pacte à la lumière des domaines d'action de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes et indiquent la procédure à suivre pour cette révision en 2011.

Ces activités ont permis de préparer le travail de la Présidence hongroise visant à proposer une révision concrète du Pacte.

Deuxième priorité

La deuxième priorité était de renforcer la dimension de genre dans le domaine de l'emploi dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle Stratégie Europe 2020 pour une croissance durable, intelligente et inclusive.
Dans ce contexte, la Présidence belge a notamment souhaité donner une nouvelle impulsion à la lutte contre l'écart salarial. En effet, l'Union européenne poursuit le but, depuis 50 ans maintenant, de parvenir à une égalité salariale entre les femmes et les hommes. Or, en 2008, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'élevait à 18% en

Madame Joëlle Milquet,
Ministre de l'égalité des chances

moyenne au sein de l'Union européenne. Cet écart salarial est un phénomène complexe, reflétant principalement des inégalités professionnelles sur le marché du travail. Ainsi, l'Institut a été chargé d'organiser une **conférence sur cette thématique à Bruxelles** les 25 et 26 octobre 2010 rassemblant 250 participants issus des administrations compétentes des 27 États membres, des partenaires sociaux, de la société civile, des institutions européennes, des organismes de promotion de l'égalité et du monde académique.
Lors de cette conférence, **un rapport européen sur les indicateurs quantitatifs et qualitatifs de l'écart salarial, mettant en avant les causes de l'écart salarial** et les disparités entre États membres, a été élaboré par DULBEA en étroite collaboration avec l'Institut et un comité d'accompagnement. Ce rapport se base sur les indicateurs définis en 2001 sous la précédente Présidence belge et propose une actualisation de ceux-ci tenant compte de l'évolution des techniques statistiques et des développements institutionnels.

Des exemples de stratégies et de bonnes pratiques nationales efficaces visant à lutter contre les causes identifiées de l'écart salarial y ont également été présentés.
Un guide des bonnes pratiques en anglais « **How to close the Gender pay gap ?** »[18] a, en outre, été élaboré par la Présidence belge afin de mettre en exergue certaines initiatives européennes des partenaires sociaux et des États en la matière.

L'Institut a par ailleurs été mandaté pour négocier, aux côtés de l'attachée sociale, des conclusions ambitieuses visant à lutter contre les inégalités salariales. Ces conclusions sur le renforcement de l'engagement des actions visant à éliminer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ainsi que sur le bilan de la mise en œuvre du programme de Pékin, s'appuyaient sur les pistes qui ont été évoquées durant la Conférence et ont été adoptées par le Conseil EPSCO en date du 6 décembre 2010. Elles ont ensuite été publiées au Journal officiel de l'Union européenne le 18 décembre 2010.

18 Cf. "How to close the gender pay gap" p 52

▶

PRÉSIDENCE EUROPÉENNE

Considérant que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental de l'Union européenne, qui compte parmi ses objectifs et ses missions, le Conseil a pris acte du rapport d'évaluation des indicateurs sur les inégalités salariales, présenté par la Présidence belge. Ce dernier met en lumière l'importance de la collecte de données dans ce domaine, les difficultés qui subsistent et la nécessité de réviser et compléter la liste d'indicateurs.

Parmi les messages-clés, le Conseil des ministres de l'Union européenne invite les États membres et les partenaires sociaux à adopter un set de mesures pour s'attaquer de manière simultanée à toutes les causes multifactorielles, souvent interdépendantes, de l'écart salarial en impliquant tous les acteurs concernés.

Dans les mesures à déployer, l'on retrouve notamment :

- la promotion de la transparence des salaires ;
- l'évaluation et la classification neutres des fonctions ;
- l'amélioration de la qualité de l'emploi, afin de lutter contre les emplois précaires et à temps partiel subis ;
- l'élimination de la ségrégation verticale, notamment par le biais de mesures et de sanctions dissuasives visant à l'augmentation de la présence des femmes aux postes de décision dans les entreprises publiques et privées ;
- l'élimination de la ségrégation horizontale, notamment en luttant contre les stéréotypes dans l'éducation et les médias et en adoptant des actions positives destinées à faciliter l'exercice d'une activité par le sexe sous-représenté ;
- l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et vie privée par :
  - le biais de l'octroi de congés parentaux, filiaux et de paternité accompagné de mesures d'encouragement à leur utilisation par les hommes ;
  - d'une plus grande offre de services d'accueil d'enfants et d'autres personnes dépendantes, adéquats et abordables.
- l'adoption d'une politique adaptée en ce qui concerne les bas salaires ;
- la mesure régulière de l'écart salarial et l'analyse de son évolution, à l'aide des indicateurs fixés au niveau européen.

Troisième priorité

La lutte contre la violence à l'égard des femmes fut la troisième priorité de la Présidence belge.

Suite aux conclusions adoptées au Conseil des ministres de l'Union européenne en mars 2010 sous la Présidence espagnole, la Présidence belge a souhaité poursuivre le travail dans ce domaine.

L'Institut a été chargé d'organisé le troisième **Sommet des femmes ministres européennes** en date du 24 novembre 2010. Lors de ce Sommet, 27 femmes ministres de l'Union européenne se sont réunies à Bruxelles afin de confirmer leur engagement dans la lutte contre les violences faites aux femmes. Elles ont signé une **déclaration** dans laquelle elles s'engagent à lutter contre cette problématique[19].

Par ailleurs, l'Institut a été invité à collaborer étroitement à l'élaboration du programme de la **Conférence de la Commission européenne sur la violence faite aux femmes** tenue les 25 et 26 novembre, où la déclaration sur la violence a été présentée ainsi que des études commanditées par la Commission européenne. Des propositions concrètes y ont été avancées sur la manière de traiter efficacement ce sujet au niveau européen.

Résultats

L'implication et l'expertise de l'Institut dans l'élaboration de ces différents évènements, tant au niveau du contenu qu'au niveau logistique, ont participé à leur réussite. Et, afin que ces résultats se transforment en avancées concrètes et durables dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes, l'Institut continue à collaborer avec la Présidence hongroise pour en assurer le suivi.

19 Cf. partie violence p 56

Daphné III

Le programme Daphné III vise à prévenir et combattre toutes les formes de violence, notamment physique, sexuelle et psychologique envers les enfants, les jeunes et les femmes. Il protège également les victimes et les groupes à risque afin de parvenir à un niveau élevé de protection de la santé physique et mentale, de bien-être et de cohésion sociale sur tout le territoire de l'Union européenne.

Ce programme constitue la troisième phase du programme Daphné et couvre la période 2007-2013. L'Institut représente la Belgique aux comités de programme et de gestion, en coordination avec les entités fédérées. Concrètement, la collaboration porte sur les séances d'information organisées par celles-ci pour présenter l'appel à projet annuel au monde associatif.

Women Entrepreneurship Network

L'Institut a représenté la Belgique au Women Entrepreneurship Network – WES, institué auprès de la Direction Générale Entreprises lors de la réunion annuelle de WES en mars. Un rapport a été remis au réseau avec les derniers développements relatifs à l'entreprenariat des femmes en Belgique.

Le 8 décembre 2010, dans le cadre de la conférence tenue à l'occasion de la Présidence belge, le réseau des « femmes ambassadrices » a été lancé. DIANE et MARKANT sont en charge du développement de ce nouveau projet en Wallonie et en Flandre.

Groupe de Haut Niveau sur le gender maintreaming dans les Fonds Structurels

L'Institut a également représenté la Belgique dans le Groupe de Haut Niveau sur le *gender mainstreaming* dans les Fonds Structurels. Ce fut l'occasion, lors de la réunion de mars 2010, de montrer le rôle des coordinations provinciales,

que ce soit tant en matière d'articulation vies professionnelle et privée, qu'en matière d'entreprenariat des femmes au niveau local.

Comité consultatif dans le domaine de l'égalité des hommes et des femmes

L'Institut a participé aux travaux du Comité consultatif dans le domaine de l'égalité des hommes et des femmes qui s'est penché sur l'élaboration d'un avis sur la violence à l'égard des femmes, un avis sur les arrangements de travail flexible et à temps partiel et un avis sur l'élimination des stéréotypes dans les médias.

Le réseau des organismes de promotion de l'égalité des femmes et des hommes

L'Institut a participé à la réunion du 19 novembre 2010 organisé par la Commission européenne à Bruxelles qui a traité de l'égalité entre les hommes et les femmes indépendantes.

Conseil de l'Europe

Comité directeur pour l'égalité des hommes et des femmes (CDEG)

L'Institut a présenté la position de l'État fédéral lors de deux réunions du Comité directeur pour l'égalité des hommes et des femmes (CDEG) qui se sont tenues en 2010.
Le CDEG a, en particulier, organisé puis examiné le suivi à donner à la 7ème Conférence du Conseil de l'Europe des ministres responsables des questions d'égalité entre les femmes et les hommes (Bakou, 24-25 mai 2010) et a décidé de ses priorités pour 2011 dans la mise en œuvre du plan d'action adopté lors de la conférence, à savoir :

- la préparation d'une recommandation sur les femmes et jeunes filles migrantes, y compris les femmes Rom ;
- la préparation d'un manuel sur les stéréotypes de genre dans les médias ;

- une recherche sur les stéréotypes dans l'éducation ;
- la réalisation d'une recherche sur les femmes et jeunes filles discriminées en raison de leur orientation sexuelle ou identité de genre et personnes transgenres en vue de la préparation de lignes directrices.

Il a été également décidé que l'année 2011 serait consacrée à la collecte de statistiques ventilées par sexe en vue de commencer l'activité sur l'accès des femmes à la justice en 2012.
Pour mettre en œuvre ces activités, il travaillera en coopération avec les organes et comités pertinents, notamment avec le Comité directeur sur les médias et les nouveaux services de communication (CDMC) et la Commission européenne pour l'efficacité de la justice (CEPEJ).
Enfin, l'Institut a eu l'occasion de présenter les priorités et activités menées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la Présidence belge de l'Union européenne.

Projet de convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique

L'Institut a contribué à la définition de la position de la Belgique défendue au sein du Comité ad hoc pour prévenir et combattre la violence contre les femmes et la violence domestique (CAHVIO) chargée d'élaborer une convention très attendue sur cette thématique.

Nations Unies

Célébration du 15ème anniversaire de l'adoption de la Plate-forme d'Action de Pékin au sein de la Commission de la condition de la femme

À la demande de la Ministre en charge de l'Égalité des chances, l'Institut a organisé en janvier 2010 une réunion du Comité Pékin rassemblant les responsables politiques, les administrations responsables des questions relatives à l'égalité des sexes, les parlementaires et les associations de

femmes afin de préparer les positions de la Belgique dans la perspective de la 54ème session de la Commission de la condition de la femme. Cette session était essentiellement consacrée à l'examen des progrès accomplis en vue de l'autonomisation et du respect des droits des femmes dans le monde dans le cadre du 15ème anniversaire de l'adoption de la Plate-forme d'Action de Pékin.

L'Institut a également fait partie de la délégation d'une trentaine de personnes ayant participé activement aux travaux menés lors de la session tenue à New York du 1er au 12 mars.
Une Déclaration saluant les 15 ans de Pékin et sept résolutions ont été adoptées à l'issue de cette session, parmi lesquelles une résolution américaine sur la réduction de la mortalité maternelle, une résolution colombienne sur l'autonomisation économique des femmes ainsi qu'une sur la nouvelle entité genre et sur les mutilations génitales féminines.

Parmi les nombreux événements parallèles organisés en marge de la session qui a attiré 8000 personnes, le directeur de l'Institut a représenté la Belgique comme orateur, aux côtés de la Suède et de l'Espagne, durant le side event sur la violence contre les femmes organisé par l'Union européenne. Par ailleurs, le directeur de l'Institut a présenté les activités de l'Institut en matière de transsexualité et transgendérisme au cours de l'évènement parallèle organisé par les Pays-Bas.

Contribution aux divers rapports nationaux

L'Institut a contribué aux divers rapports de la Belgique qui ont été établis en 2010 en application de ses engagements internationaux tels que, notamment, le 5ème rapport périodique belge quant au pacte international relatif aux droits civils et politiques, le 4ème rapport belge sur les droits économiques, sociaux et culturels et le rapport périodique universel que la Belgique devra défendre en 2011 devant le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies.

9.3. AVIS ET RECOMMANDATIONS

En 2010, l'Institut a rendu deux avis et trois recommandations. Dans le cadre de ses recherches, l'Institut formule des recommandations adressées à divers acteurs.
Vous trouverez ci-après un aperçu des avis et recommandations formulés en 2010 par l'Institut.

AVIS 2010				
Thématique	**Forme**	**Dates**	**Thème**	**Demandeur de l'avis**
La violence liée au genre	Avis	2010	Avis sur le cadre juridique relatif à la réservation d'un numéro unique européen pour les services d'information et d'assistance aux femmes victimes de violence de genre.	Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Emploi-grossesse	Avis	octobre 2010	Avis sur la législation maternité	Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Synthèse	Public-cible de l'avis
En 2007, la Commission européenne a présenté une initiative visant à identifier des services à valeur sociale en Europe qui pourraient éventuellement bénéficier d'un numéro européen unique débutant par « 116 ». Dans ce cadre, les autorités espagnoles ont introduit une demande afin de réserver le « 116016 » pour l'information et l'assistance aux victimes de violence sur base du sexe. L'avis a porté sur la faisabilité de la mise en œuvre de ce numéro européen unique en Belgique.	Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances
Le Comité a estimé que la situation n'était pas conforme à la Charte sociale européenne au motif que la réintégration des femmes illégalement licenciées n'était pas prévue par la loi belge et que les indemnités de licenciement étaient plafonnées à six mois.	SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale

RECOMMANDATIONS 2010				
Thématique	**Forme**	**Dates**	**Thème**	**Demandeur de la recommandation**
Emploi – écart salarial	Publication	mars 2010	Rapport annuel sur l'écart salarial en Belgique	Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Emploi-grossesse, maternité	Publication	Juin 2010	« Grossesse au travail : le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique ».	Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Violence entre partenaires-Dark Number	Publication	Juin 2010	« Les expériences des femmes et des hommes en matière de violence psychologique, physique et sexuelle ».	Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Recommandations	Public-cible de la recommandation
• Contrôler la neutralité de genre dans la classification des fonctions • Combattre les choix d'études stéréotypés • Proposer les postes vacants tant aux femmes qu'aux hommes • Éliminer les obstacles d'accès au marché du travail, en combattant le piège au chômage • Proposer des formations neutres • Donner une meilleure visibilité à l'écart salarial • Améliorer la représentation des femmes aux postes de décisions	• La ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances • Les partenaires sociaux • La presse • Les entités fédérées
• Informer sur la législation et/ou la gestion administrative de la relation de travail en cas de grossesse • Sensibiliser la société civile à cette problématique	• La travailleuse enceinte, les employeurs et les collègues • La société civile • Les partenaires sociaux (syndicats, employeurs)
• Développer des instruments afin de détecter ces violences à un stade précoce et sensibiliser à ce sujet • Sensibiliser les professionnels concernés pour qu'ils puissent reconnaître les signaux de violence • Développer des instruments fournissant une protection adéquate	• Médecins généralistes, personnel paramédical, avocats • Services judiciaires, de police et de santé • Secteurs de l'aide aux victimes et aux auteurs

9.4. FEMMES, PAIX ET SÉCURITÉ

En 2000, le Conseil de Sécurité des Nations Unies a approuvé la résolution 1325 « Femmes, Paix et Sécurité ». Cette résolution demande aux États membres d'entreprendre les démarches nécessaires pour renforcer la participation des femmes aux processus de prévention et de gestion des conflits et de construction de la paix, et de protéger les femmes avant, pendant et après les conflits. Afin que la résolution soit mise en œuvre au niveau national, le Conseil de sécurité appelle les États membres à établir un Plan d'Action National. Une *taskforce* dont l'Institut fait partie, a été créée à cet effet en 2008. Cela a mené début 2009 à l'approbation de « Femmes, Paix et Sécurité – Plan d'action belge pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des NU ». Dans ce Plan d'Action, l'Institut s'engage à soutenir les administrations publiques concernées dans l'intégration de la dimension de genre dans leur fonctionnement. De plus, l'Institut exerce également une fonction d'évaluation.

En 2009, l'Institut est aussi devenu membre de la Plate-forme belge 1325 qui vise à réunir les instances publiques et les organisations non-gouvernementales autour de la thématique de la résolution 1325.

En 2010, l'Institut a fêté le dixième anniversaire de la résolution 1325. À cette occasion, une *High level Conference* a été organisée à Bruxelles le 9 septembre dans le cadre de la Présidence belge de l'Union européenne.

En 2010, l'Institut a poursuivi son travail sur la résolution 1325. Le 30 septembre, l'Institut a organisé, en collaboration avec la Plate-forme belge 1325, une table ronde consacrée à la Défense et à la résolution 1325. Cette table ronde a premièrement fait office de forum permettant au ministère de la Défense et à la société civile de se rencontrer. La table ronde a débuté par la présentation de la politique relative à l'exécution du Plan d'Action National par des représentants du ministère. Les représentants de la société civile ont ensuite donné leur avis quant à la façon, selon eux, d'exécuter au mieux la résolution 1325 dans le domaine en question. La table ronde s'est clôturée par

un débat. Une telle interaction a à nouveau attiré l'attention du ministère sur la résolution et le Plan d'Action National, et leur a fourni de nouvelles idées en vue de son application concrète.

Deuxièmement, cette table ronde constituait pour l'Institut une occasion parfaite d'évaluer l'état d'avancement de l'exécution du Plan d'Action National par le ministère de la Défense.

SENSIBILISATION

« CHERCHEZ VOTRE FEMME DE PAIX »

Le 15 décembre, la Plate-forme belge 1325 a lancé, avec le soutien de l'Institut, la campagne intitulée « Cherchez votre Femme de Paix ». Cette campagne a d'une part pour objectif de couronner, le 31 octobre de chaque année, les femmes qui soutiennent l'exécution de la résolution 1325 ou appliquent elles-mêmes cette résolution sur le terrain en partant pour des régions en situation de (post-)conflit pour y soutenir les femmes. D'autre part, le but est également de faire davantage connaître la résolution 1325. Pour ce faire, des broches représentant des coquelicots blancs ont également été distribuées ; la porter permet d'exprimer son soutien pour la campagne et la résolution. Le 15 décembre, 16 femmes ont déjà été récompensées : leurs noms ont été publiés sur le site Internet www.forcesdesfemmes.net et elles ont reçu un certificat leur attribuant le titre de « Femme de Paix », ainsi qu'une broche en argent représentant un coquelicot.

9.5. ASIA-EUROPE MEETING (ASEM)

À la demande expresse et avec le soutien du SPF affaires étrangères, l'Institut a représenté la Belgique au 10ème Séminaire sur les droits de l'homme organisée par l'ASEM à Manille du 7 au 9 juillet 2010 qui était consacré au thème de l'Égalité entre les hommes et les femmes. Le séminaire a rassemblé environ 120 personnes représentant les gouvernements, la société civile et le monde académique de 19 pays d'Asie et des 27 pays de l'Union européenne ainsi que des représentants de la Commission européenne, de l'OIT et d'UNIFEM, pour échanger sur les progrès et les obstacles persistants en vue de réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes dans les deux régions concernées.

L'Institut a participé activement au groupe de travail sur la prise de décision et y a présenté les lois sur la parité de 2002, les statistiques des dernières élections fédérales, la loi fédérale sur le gender mainstreaming de 2007, le droit au mariage et à l'adoption pour les couples de même sexe ; la pratique de la fertilisation in vitro pour les femmes seules et les couples de femmes homosexuelles ainsi que le contexte dans lequel la Belgique avait mis des réserves au moment de la ratification de la Convention CEDAW et le retrait de celle-ci.

Le séminaire a confirmé que la religion, les traditions, la culture, les stéréotypes sur les rôles des hommes et des femmes constituent encore de part et d'autre du globe des raisons avancées pour tenter de légitimer les réserves et les dérogations au respect du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes.

EN SOMME

2010... UNE ANNÉE SYMBOLIQUE!

2011... UNE ANNÉE CHARNIÈRE !

La rédaction d'un rapport annuel est, pour tout organisme, l'occasion de présenter un bilan prospectif de l'année écoulée.

Alors, que retenir, par priorité, de cette année ?

▶ Avant tout, 2010 fut une année de présidence européenne pour la Belgique (juillet – décembre) et l'Institut a contribué activement à sa réussite en prenant en charge en tout ou en partie, la préparation, l'organisation et le suivi de plusieurs manifestations. Nous retiendrons le colloque sur l'écart salarial, la réunion des Ministres de l'Egalité, celle des femmes Ministres contre la violence et le colloque sur ce même sujet ainsi que la réunion du groupe européen à haut niveau en matière de *gender mainstreaming*.

▶ Pour l'Institut, 2010 fut une année d'élargissement et de consolidation des partenariats et collaborations avec de nombreux organismes tant publics que privés aussi divers que des services publics fédéraux, des entités fédérées, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, des organes consultatifs, des organisations syndicales, des organismes et associations du domaine de la publicité et des médias ou encore diverses associations professionnelles. En 2011 des réalisations concrètes issues de ces partenariats verront le jour comme par exemple le premier baromètre de la diversité réalisé avec le CSA et le comité de pilotage du Plan pour la diversité et l'égalité dans les médias audiovisuels de la Communauté française dont est membre l'Institut, ou encore le site internet écart salarial, résultat d'une étroite collaboration entre l'Institut, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, la Direction générale

Statistique et Information économique et le Bureau fédéral du Plan.

▶ Les efforts menés pour optimaliser l'assistance juridique fournie aux victimes de discrimination sur base du sexe et aux personnes ou organismes sollicitant l'avis de l'Institut ont commencé à porter leurs fruits. 2011 devrait permettre d'assurer une prise en charge encore plus rapide et efficace des cas soumis à l'Institut grâce aux innovations mises en place en 2010 (accueil de première ligne, base de données revue et systématisation du traitement des dossiers). Notre service de première ligne sera assurément plus performant et accessible en 2011 grâce au processus d'amélioration continue que l'Institut s'est imposé.

▶ De même, la mise en place du groupe interdépartemental de coordination et la finalisation d'outils à l'usage des administrations devraient permettre d'intégrer efficacement le *gender mainstreaming* dans l'administration fédérale dès 2011 avec le soutien d'un gouvernement disposant de pleins pouvoirs.

▶ L'accompagnement du Plan d'Action National de lutte contre la violence et le programme de travail de l'Institut en la matière se poursuivent. En 2011 l'Institut devrait coordonner une évaluation du plan actuel, tout comme il l'avait déjà effectué pour le plan précédent. Cette évaluation devrait alors servir de base à l'élaboration d'un nouveau plan, l'expérience ayant démontré l'efficacité de cette manière de procéder dans ce domaine d'action.

▶ Si des études et recherches finalisées en 2010 ont déjà été valorisées par le biais de publications ou de travaux dans le cadre de la Présidence de l'UE (e.a. les travaux en matière d'écart salarial) d'autres le seront au cours des prochaines années. L'Institut devrait par exemple publier en 2011 un état des lieux de la situation juridique et concrète des personnes étrangères bénéficiant d'un titre de séjour provisoire lié à leur statut de conjoint(e) ou de partenaire d'un(e) Belge, victimes de violence familiales, ou encore les résultat d'une étude phénoménologique scientifique des violences liées à l'honneur en Belgique.

▶ Enfin, l'Institut se réjouit de voir ses efforts d'intégration des objectifs de développement durable récompensés par l'enregistrement EMAS[20](Eco Management and Audit Scheme). Il s'inscrit dorénavant dans un processus d'amélioration constante de ses efforts pour réduire l'empreinte écologique de ses activités. Les objectifs fixés constituent pour les membres de l'Institut un défi permanent pour les années à venir.

20 Système de Management Environnemental et d'Audit

Femmes et Hommes
ÉGALITÉ

PARTIE 3 : ANNEXES

1. Membres du Conseil d'administration de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes 154
2. Aperçu des différents projets par province pour la politique locale d'égalité des femmes et des hommes 156
3. Interventions de l'Institut 166
4. Liste des publications de l'Institut. 172

1. MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

SITUATION AU 31/12/2010

Membres effectifs

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

Membres effectifs avec voix consultative

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

Membres suppléants

1	Madame	Valentine	BOURLET
2			
3	Madame	Anne	JUNION
4	Madame	Elisabeth	DEGRYSE
5	Mevrouw	Lieve	CERULUS
6	De heer	Ahmet	KOC
7	Monsieur	Luc	MERTENS
8	Madame	Malvina	GOVAERT
9			
10	Mevrouw	Liesbet	VAN EECKHAUT
11	De heer	Jan	MERTENS
12			
13	Madame	Dominique	PLASMAN
14	De heer	Jo	BASTIJNS

Membres suppléants avec voix consultative

15	Madame	Nathalie	DENIES
16			
17	Mevrouw	Mirjam	MALDERIE

2. APERÇU DES DIFFÉRENTS PROJETS PAR PROVINCE POUR LA POLITIQUE LOCALE D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

• PROVINCE DE LIÈGE:

Volet violence :

La Province de Liège poursuit son action commencée en 2009. Ce projet, qui s'étend sur trois ans, se divise en trois grandes parties. Tout d'abord, afin d'assurer une meilleure prise en charge des enfants exposés aux violences conjugales, la coordination provinciale propose un projet novateur dans le domaine de la détection et de la prise en charge des enfants témoins de violences conjugales. Il s'agit ici d'un projet pilote liégeois qui pourra s'étendre à l'ensemble du territoire provincial. Ensuite, la province a organisé une formation sur le thème « Violence familiale et intra familiale ». En 2010, la volonté était de se concentrer, sur les professionnels du secteur de l'enfance. Et enfin, une formation sur le thème du Secret Professionnel, a été organisée les 4 et 11 mars 2010 ayant pour objectif de sensibiliser les acteurs sociaux aux procédures pénales et civiles mais aussi d'informer sur les conséquences psychologiques

Volet égalité :

La Cellule Égalité des Chances de Liège a, quant à elle, développé différentes activités. Tout d'abord, il s'agit d'une actualisation et d'une diffusion du répertoire reprenant les acteurs provinciaux et locaux en matière de promotion de l'égalité des femmes et des hommes sur le plan économique, dans la vie sociale et dans l'accès aux décisions. Ensuite, depuis 2008 un relevé des services d'accueil de l'enfant en province de Liège a été encodé en vue de créer un répertoire sur un site internet. Par ailleurs, deux matinées d'études ont été organisées sur les thèmes suivants : « Les titres-services ont le vent

en poupe ! Quelles conséquences, quel avenir ? » et « Les hommes dans les métiers dits féminins et les femmes dans les métiers dits masculins ». Ces deux journées ont rencontré un franc succès, aussi bien au niveau organisationnel que du contenu.
Une pièce de théâtre « Quel genre ! » sur les stéréotypes sexistes auprès des jeunes fut également proposée aux élèves du secondaire supérieur. L'évaluation atteste du bien-fondé du projet. Le scénario et l'interactivité qui en découlaient ont largement contribué au succès de l'activité. Du côté des Centres Culturels partenaires, il aurait été souhaitable de terminer le forum par une conclusion spécifique.

Un autre projet consiste à la création d'un groupe d'échange de bonnes pratiques entre Marchin, Comblain-au-Pont et Verviers. Ce groupe a pour objectif de s'élargir aux autres communes et villes de la Province.
Une coordination des coordinateurs communaux ATL a également vu le jour.

• Province de Namur

Volet violence :

La province de Namur a innové et mis en exergue un thème trop rarement exploité : la violence dans les couples homosexuels. Le projet consiste en une prise d'information sur les couples de même sexe et en une séance de formation aux types de violences dans ces couples. Dans un premier temps, ces deux modules s'adressent aux services de premières lignes, en contact direct avec les homosexuels, tels que médecins et polices. Dans un second temps, les modules seront adressés aux couples homosexuels ayant été, ou non, confronté à la violence. L'objectif est également de crédibiliser la problématique à travers une étude exploratoire consacrée à la violence entre partenaires hommes.
Ce projet novateur fut un réel succès. Les formations en décentralisation ont touché un plus large public. La formation a permis d'appréhender les préjugés tout en fournissant des pistes de réflexions pour agir sur ceux-ci. Si le public

n'était pas présent en grand nombre, ce projet fut tout de même porteur pour l'avenir. Les pistes d'actions proposées en matière d'ouverture de services au public LGBT et de prise de conscience de la problématique au sein des couples satisfont l'Institut. Plusieurs campagnes de prévention ont d'ailleurs été initiées à travers divers événements.

Volet égalité :

Le volet relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes a mis en place émission gérée et animée par les femmes de différentes associations sur la Radio Interculturelle Namuroise (RIN) diffusée chaque samedi de 9h à 11h. De plus, un événement sur le thème « l'Europe et l'immigration » a été organisé par ces femmes. Un autre objectif fut de sensibiliser la population belge et étrangère à la question des mutilations génitales. Différents thèmes ont également fait l'objet d'un processus de sensibilisation : femmes et pauvreté, violence, que ce soit à travers des spectacles, jeux, ateliers, films ou documentaires. Des journées d'étude ont également vu le jour : « Aidantes proches. Du dévouement, à l'oubli de soi » et « Stratégies mariages ».

• Province du Hainaut

Volet égalité :

De multiples thèmes sont abordés en Province du Hainaut : lutte contre la pauvreté, les femmes en milieu rural, parentalité des salariés masculins, l'image de la femme dans les médias et la publicité. L'accueil extrascolaire et conciliation vie privée/vie professionnelle ; l'intégration de la dimension de genre dans les programmes des instituts provinciaux de formation, travail avec les maisons de l'égalité et l'entreprenariat au féminin.
En 2010, divers projets ont vu le jour : du logement décent jusqu'aux femmes au boulot, en passant par l'accueil extrascolaire et vivre ensemble, public féminin spécifique (handicap). Les projets se présentaient sous forme de conférences, tables rondes, groupes de travail et de réflexions, cours théoriques

et/ou pratiques, événements de sensibilisation ou encore à travers des ateliers d'expression débouchant sur une pièce de théâtre réalisée par les participants des groupes de paroles. En 2010, c'est essentiellement le volet « Sans emploi –Activité » du projet « Vivre sans – Vivre avec » qui fut exploité. L'année 2010 a également fait la part belle aux anciennes collaborations. Celles-ci se sont renforcées et vont se poursuivre en 2011 : sensibilisation, outil pédagogique et collaboration sont prévus.

Volet violence :

La Province du Hainaut a mis en place un projet pilote afin de lutter contre les violences dans les relations amoureuses. Ce projet se répartit en plusieurs étapes dont notamment la mise en commun, afin de présenter aux partenaires les différents outils pédagogiques à leur disposition mais surtout pour cibler le contenu des sensibilisations à partir des différentes activités possible de réaliser. La phase de sensibilisation sur les violences entre partenaire, en partenariat avec une école sur chaque arrondissement, se basera sur un programme d'intervention créé à partir des rencontres. Chaque association adaptera le programme selon ses envies. Le travail de création consiste en la formation de divers groupes participant chacun à une activité créatives ayant pour objectif l'extériorisation et la réflexion autour de la problématique dans les relations amoureuses. Toutes ces créations ont été exposées et accessibles au public ; avant de voyager sur le territoire de la région wallonne et sur les arrondissements judiciaires du Hainaut. Une présentation de ces créations a eu lieu le 25 novembre 2010. L'objectif de ce projet va plus loin que la simple sensibilisation. En effet, l'idée est de répandre ce genre d'action au sein des écoles et ainsi lutter de manière plus performante contre les violences dans les relations amoureuses chez les jeunes afin d'en réduire les risques à l'âge adulte. Mais ce projet veut surtout privilégier une relation entre partenaires tout en favorisant une rencontre et un travail commun entre écoles et associations. La plate-forme Violence Conjugale de Charleroi a également été très active lors de la campagne Ruban Blanc.

• PROVINCE DU LUXEMBOURG

Volet égalité :

La Province du Luxembourg a réalisé et diffusé quatre spots télévisés. Les thèmes étaient choisis pour leur rapport au besoin de base de tout individu : se nourrir, se vêtir, se cultiver et s'informer. Un partenariat a été créé avec Tv lux (Tv communautaire) et chaque spot fut diffusé durant une semaine entière. En dehors de ces spots, un dépliant a été réalisé sur chaque thème. Un DVD reprenant ces spots fut distribué aux associations de femmes, CPAS etc. Un « guide malin pour dépenser moins » a également vu le jour.
La Province a aussi organisé un « salon de la débrouille » dont le but est d'inciter les personnes à réduire leur budget et ce, dans tous les domaines : relooking, alimentation, environnement et énergie, mobilité, bricolage, trucs et astuces, gestion de budget, culture et loisirs.
Le Service Égalité des Chances est à l'initiative du premier Boysday/Girlsday en Province de Luxembourg qui a pour objectif un regard neuf sur les stéréotypes liés au sexe et par ce biais la diversification des choix professionnels des filles et des garçons. Le second objectif réside dans une sensibilisation du monde professionnel et économique au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce projet a été accueilli par neuf écoles. D'une manière générale, les professeurs sont satisfaits de l'intérêt généré par ce projet. Pour les filles et les garçons, la journée fut enrichissante et les activités ont rendu possible un élargissement de la réflexion sur la mixité des métiers.

Volet violence :

Trois grands axes ont déterminé l'action de la Province du Luxembourg en ce qui concerne le volet violence :

1- Protocole logement d'urgence pour les victimes de violence entre partenaires : reprise des négociations sur l'arrondissement judiciaire d'Arlon et finalités administratives sur l'arrondissement judiciaire de Marche ;

2- Poursuite de la mise en place du projet de sensibilisation du personnel des urgences, de la maternité et de la pédiatrie à la violence conjugale en partenariat avec le Docteur d'Hauwe et Madame Offemans ;
3- Animation et gestion des plates-formes de concertation violence conjugale par l'arrondissement judiciaire.

Les actions variaient en fonction de l'arrondissement. Par exemple, un outil destiné aux professionnels « vous recevez une victime de violence conjugale comment l'aider ? » fut diffusé, une action de réflexion sur la thématique des « enfants témoins de violence » a été menée, ou encore la participation à la campagne Ruban Blanc.

• Bruxelles

Volet égalité :

L'année 2010 fut surtout marquée par un relancement de la coordination régionale et des réseaux des fonctionnaires et des échevins. En effet, la Région de Bruxelles-Capitale n'avait pas de coordinatrice pour le volet égalité jusqu'en septembre 2010. Après une période de creux, ce volet se voit donc ravivé. La coordination a mis l'accent sur la préparation du plan d'action 2011, le suivi de l'appel à projet. Le travail avec les communes fut également au programme tout comme la mise en place de groupe de travail sur divers projets : les bibliothèques en tout genre, la charte du conseil de l'Europe et les hommes dans l'égalité.

Volet violence :

La Région de Bruxelles-Capitale a mené plusieurs projets sur l'année 2010. Elle a d'abord intégré les communes à la lutte contre les violences entre partenaires en leur permettant de rentrer des appels à projets pour lesquels la coordinatrice remettait des avis consultatifs. Afin de soutenir et stimuler la mise en réseau en matière de violence entre partenaires au niveau local, la Région s'est inscrite dans une collaboration étroite avec les communes. Le répertoire des acteurs

régionaux et locaux en matière de violence entre partenaires et intrafamiliale s'est vu actualisé, assurant ainsi un meilleur service aux victimes.
D'un autre côté, un outil pédagogique bilingue pour le personnel des hautes écoles bruxelloises a été créé. Ce projet pilote a comme objectif d'améliorer la sensibilisation à ce sujet. Il devrait sortir en septembre 2011 de façon officielle.
Dans cette même lignée, la journée de sensibilisation réalisée le 28 octobre 2009 pour des étudiants « assistants sociaux » fut retranscrite et diffusée via une brochure. À travers un colloque « Mutilations génitales féminines, mariages forcés, crimes dits d'honneur : comment protéger les victimes ? Quelles collaborations entre professionnels ? », des séances de sensibilisation à la violence chez les jeunes ou d'information sur le PAN, des formations pour les réseaux locaux et la participation à la campagne nationale menée dans le cadre de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, la Région de Bruxelles-Capitales aborde des thèmes variés, permettant des pistes de réflexion.

- Province du Brabant wallon

Volet égalité :

Si le projet « Sortir de soi, sortir de chez soi » a reçu la satisfaction des participantes - un sentiment de légèreté « d'avoir déposé un fardeau », la prise de conscience que d'autres vivaient la même chose et que les trois années de formation ont montré la pertinence de ce travail de re-construction et de re-socialisation - ce projet a néanmoins montré ses limites. Celui-ci se voit donc quelque peu modifié et devient « Auto-femmes ». Ce dernier consiste en un approfondissement du premier et vise à un apprentissage ou une réappropriation de l'autonomie pour les femmes. « Auto-femmes » vise plus particulièrement les femmes submergées par des problèmes basiques de la vie courante, même si des groupes mixtes ne sont pas exclus pour qu'au travers de la différence une projection puisse se faire pour les plus démunis. Ce projet, qui a pour ambition le soutien à l'autonomie dans la vie quotidienne des femmes, comprendra deux volets : l'estime de soi et l'image de soi.

Dans le cadre du partenariat avec la Région wallonne, plusieurs formations et table ronde ont également été organisées. Pour la majorité, la dynamique de groupe et les échanges furent très enrichissants.

Volet violence :

La Province du Brabant wallon, voulait sensibiliser les jeunes de 6ème et de 7ème année du secondaire sur la lutte contre les violences conjugales. C'est donc à travers une méthodologie, des outils de réflexion et de sensibilisation que la Province a créé le projet « Comment je t'aime ? ». Une évaluation fut également programmée.

La lutte contre les violences faites aux femmes constitue un autre pôle d'intérêt de la Province. Ainsi, elle espère favoriser la collaboration entre les intervenants locaux concernés par la problématique de la violence dans le couple, identifier les besoins pour optimiser les pratiques à partir de la connaissance et de la compréhension des mécanismes de la violence et de leurs effets auprès des victimes, des auteurs et des enfants témoins. Le projet comprend la formation, la sensibilisation, la prévention et la création d'un centre de référence interdisciplinaire.

- Province d'Anvers

« Projet-pilote approche en circuit court en matière de violence familiale dans l'arrondissement de Malines »

Étant donné que la violence intrafamiliale bénéficie d'une approche multidisciplinaire, des problèmes peuvent survenir au niveau de la collaboration entre les différents services. Dans une situation de danger, une détection rapide est cependant nécessaire. Cette détection rapide doit ensuite mener à un circuit court où l'on agit de façon aussi rapide et précise que possible afin de garantir la sécurité des victimes, de mettre fin à la violence et de commencer l'assistance lorsque c'est nécessaire.

Ce projet-pilote avait pour objectif de mettre en pratique les propositions issues des deux groupes de travail sur l'approche en circuit court.

• Province du Limbourg

« Journée d'étude et ateliers consacrés aux enfants témoins de violence intrafamiliale »

Les enfants témoins de violences perpétrées par leurs parents courent de plus grands risques d'être plus tard eux-mêmes victimes ou auteurs. Dans ces situations, la prévention, le signalement précoce et le traitement peuvent contribuer à lutter contre la violence intrafamiliale dans des relations futures.
Lors de la journée d'étude, le lien entre le fait d'être témoin, en tant qu'enfant, de violence entre ses parents et l'implication dans des faits de violence intrafamiliale dans les relations futures a été expliqué. Sur base de la demande des personnes présentes, cinq ateliers ont ensuite été organisés autour de cette thématique.

• Province de Flandre orientale

Poursuite des projets « Creatief met agressie » (2008) et « Verder met agressie » (2009).

Les détenus ont commencé un accompagnement en matière d'agression pendant leur détention et l'ont poursuivi après leur libération. Ils ont été accompagnés par une personne qu'ils ont appris à connaître au sein de la prison et avec qui ils ont commencé à travailler de façon volontaire. Concrètement, le projet s'est élargi et intensifié grâce à :

- des sessions d'information dans les prisons de Flandre orientale ;
- un certain nombre d'entretiens au sein de la prison avant la prise en charge et le début de l'accompagnement individuel ;
- des entretiens préparatoires avec les principaux intéressés au cours de la détention ;

- pendant la détention : développement de la collaboration avec les autres services impliqués ;
- préparation de la libération avec le client et soutien ;
- poursuite du suivi des clients également en cas de nouvel emprisonnement.

• Province du Brabant flamand

« Journées de formation consacrées aux auteurs de violences intrafamiliales »

Une journée de formation par arrondissement a été organisée, parce que l'offre en assistance diffère selon l'arrondissement. Cette journée de formation était une formation interactive où les participants ont échangé activement leurs expériences avec des auteurs de violence Intrafamiliale et ont pu faire connaissance avec les possibilités d'assistance destinées aux auteurs. Chaque service concerné a présenté son fonctionnement et un cas a été résolu en petits groupes.

• Province de Flandre occidentale

« Pier : Prévention, Intervention et Education visant à empêcher les violences Relationnelles »

Pier a lancé un programme de groupe destiné aux auteurs de violence entre partenaires en vue de prévenir l'escalade de la violence au sein de la relation et/ou de toutes relations futures. Les auteurs se sont vus proposer un programme éducatif visant à leur donner une idée :

- des causes et des raisons de la violence ;
- des conséquences de la violence entre partenaires pour le/la partenaire, l'auteur et l'entourage (e.a. les enfants) ;
- des possibilités et des chances de prévenir la violence ;
- des possibilités de poursuivre éventuellement l'aide sur base individuelle.

3. INTERVENTIONS DE L'INSTITUT

Date	Evénements	Lieu
04 JANVIER	Animation de l'atelier « genre » dans le cadre de la formation diversité : présentation de la législation et plans d'entreprises	CSC Namur
12 JANVIER	Protocole Communauté française : séance d'information sur le décret antidiscrimination aux acteurs CF susceptibles de traiter des signalements individuels	BRUXELLES
13 JANVIER	Presentatie 'De toepassing van *gender budgeting* op het Belgische federale niveau' voor het Adviescomité Maatschappelijke Emancipatie van de Kamer van Volksvertegenwoordigers	BRUXELLES
15 JANVIER	Présentation du travail de la Cellule juridique aux étudiants du Master Egalité Diversité de Sciences Po Lille	BRUXELLES
28 JANVIER	Audition auprès de la Commission « Signes religieux et philosophiques distinctifs » au Sénat	BRUXELLES
4 ET 5 FEVRIER	Présidence Espagnole « Forum Egalité »	CADIX (ESPAGNE)
25 FEVRIER	Présentations « Le *gender mainstreaming*: un nouveau défi pour le gouvernement fédéral et ses administrations » et « Le *gender budgeting*: qui, quoi, pourquoi et comment ? » pendant la formation *gender budgeting* du Monde selon les Femmes	BRUXELLES
26 FEVRIER AU 13 MARS	25ème Session Egalité – Equal Opportunities for women	NEW-YORK
01 MARS	Forum diversité	CES Bruxelles
02 MARS	Position légale et sociale des personnes transgenre en Belgique	NEW YORK

Date	Evénements	Lieu
04 MARS	54e session de la Commission sur le statut des femmes : action de l'Union Européenne contre la violence sur base du sexe	NEW YORK
08 MARS	Image des femmes et des hommes dans la publicité	ULB université des ainés Nivelles
09 MARS	La matinée d'étude : « Les titres-services ont le vent en poupe ! Quelles conséquences, quel avenir ? »	Coordination "temps libre" Liège
18 MARS	Protocole Région wallonne : séance d'information sur le décret antidiscrimination aux acteurs RW susceptibles de traiter des signalements individuels	BRUXELLES
25 MARS	Rencontre-débat « 20 ans de la loi avortement » à la Maison des Parlementaires	BRUXELLES
31 MARS	Conférence de presse « Présentation du rapport Ecart salarial »	BRUXELLES
27 AVRIL	Formation « genre et GRH »	Liège EGID/CRIPEL
30 AVRIL	Colloque « Croire en la médiation et la pratiquer »	Maison des parlementaires BRUXELLES
03 MAI	Presentatie 'De toepassing van *gender budgeting* op het budget voor 2011' tijdens een bijeenkomst van de budget-verantwoordelijke van de FODs en PODs	BRUXELLES
03 MAI	Présentation IEFH aux « Femmes MR »	BRUXELLES
04 MAI	Présentation « Le *gender mainstreaming*: un nouveau défi pour le gouvernement fédéral et ses administrations » et « Le *gender budgeting*: qui, quoi, pourquoi et comment ? » la conférence « La budgétisation sensible au genre » van Le Monde selon les Femmes	BRUXELLES
04 MAI	Femmes et politiques locales	OCDE Paris

Date	Evénements	Lieu
05 MAI	Europese Commissie – Non-legislative initiatves for companies to promote gender equality at the workplace	BRUXELLES
6 ET 7 MAI	Promotion of Gender Balance and Participation of Women in Political and Public Life – OSCE	VIENNE – HOFSBURG
03 JUIN	Overlegvergadering inzake Europese Survey VAW ; FRA	WENEN
04 JUIN	Protocole CF : séance d'information sur le décret – staff de l'inspection générale	BRUXELLES
7 JUIN	Conférence de presse « Campagne d'affichage et Recherche grossesse/maternité »	BRUXELLES
10 JUIN	Conférence de presse « Femmes et Asile »	BRUXELLES
11 JUIN	Premières actions à mener au sein des départements fédéraux (GM) – Réunion du GIC	BRUXELLES
11 JUIN	Présentation « Actions de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes » au colloque sur les violences faites aux femmes au nom de l'honneur et les mariages forcés en Wallonie.	LIEGE
11 JUIN	Presentatie 'De uitvoering van *gender budgeting*' tijdens de bijeenkomst van de Interdepartementale Coördinatiegroep	BRUXELLES
11 JUIN	Lancement de l'Asbl « Intact »	Palais de Justice – conférence du Jeune Barreau
15 JUIN	Panellid tijdens het debat 'Gender en diversiteit' op het Riziv	BRUXELLES
15 JUIN	Séminaire « Dark Number » : comprendre l'origine de la violence liée au genre	BRUXELLES
24 JUIN	Séminaire « Transgender »	BRUXELLES
24 JUIN	Welkomstwoord van de studiedag "Transfocus" (organisatie: Cavaria)	ANTWERPEN

Date	Evénements	Lieu
29 JUIN	Participation des jeunes femmes en politiques : état des lieux en Belgique	Délégation Québec
30 JUIN	Séminaire ETUI – CES : Femmes et santé au travail	BRUXELLES
07 JUILLET	Voorstelling van het rapport "Zwanger op het werk" aan het Federaal Vrouwenbureau van het ABVV	BRUSSEL
1er SEPTEMBRE	Congrès Transgenre au Parlement européen	BRUXELLES
2 SEPTEMBRE	Conférence « La violence envers les femmes : comment sensibiliser ? » au Parlement européen	BRUXELLES
7 ET 8 SEPTEMBRE	Présidence belge - Sommet « High Level Group – Meeting Troika »	BRUXELLES
15 SEPTEMBRE	Protocole CF : information sur le décret antidiscrimination à l'attention des inspecteurs des Centres PMS	BRUXELLES
16 SEPTEMBRE	Voostelling van het rapport "Zwanger op het werk" aan de Gendercommissie van de Algemene Centrale van het ABVV	BRUSSEL
16 SEPTEMBRE	Presentatie 'De uitvoering van gender budgeting' voor het Diversiteitsnetwerk van de FOD P&O	BRUXELLES
16 SEPTEMBRE	Conclusions du Lancement de la plate-forme de l'arrondissement de Tournai	Tournai
16 SEPTEMBRE	Voorzitterschap EUCPBN "Partnergeweld"	BRUSSEL
22 SEPTEMBRE	Quels objectifs chiffrés et quotas en Belgique à l'heure actuelle ?	FEB commission corporate gouvernance - Bruxelles
23 SEPTEMBRE	Voorstelling van het rapport "Zwanger op het werk" aan de Gendercommissie van ABVV-Metaal	BRUSSEL

Date	Evénements	Lieu
30 SEPTEMBRE	Protocole CF : information sur le décret à l'attention des médiateurs scolaires en Région wallonne	BRUXELLES
05 OCTOBRE	HALDE – Résultats du projet EVA	PARIS
06 OCTOBRE	Protocole CF : information sur le décret à l'attention des agents des équipes mobiles	BRUXELLES
8 OCTOBRE	Conférence de presse « Agora des femmes »	BRUXELLES
12 OCTOBRE	Voorstelling NAP op het nationaal forum voor slachtofferbeleid	BRUSSEL
15 OCTOBRE	Présentation IEFH (cours égalité travailleurs féminins et Masculins)	BRUXELLES
19 ET 20 OCTOBRE	Conférence de Dulbea « Beyond the leaky pipeline »	BRUXELLES
21 ET 22 OCTOBRE	Conférence du RFPAC « Encourager le rôle des femmes dans la démocratie parlementaire »	BRUXELLES
21 OCTOBRE	Voorstelling van het rapport "Zwanger op het werk" op de studiedag van de Vrouwencommissie van het ABVV-TKD	BRUGGE
25 ET 26 OCTOBRE	Présidence belge – Conférence « Eliminer l'écart salarial, reflet des inégalités profes-sionnelles entre les femmes et les hommes »	BRUXELLES
28 OCTOBRE	Présentation IEFH (cours de droit du travail)	BRUXELLES
04 NOVEMBRE	Gastlezing hoge school Gent – Belgisch beleid inzake gender mainstreaming	GENT
08 NOVEMBRE	Toekomst beleid rond geweld Europees Genderinstituut	VILNIUS
11 NOVEMBRE	Ronde tafel gesprekken toekomst feminisme	ANTWERPEN
15 ET 16 NOVEMBRE	IVème Sommet de l'égalité	BRUXELLES
17 NOVEMBRE	Séminaire EQUINET	BRUXELLES
19 NOVEMBRE	Gastlezing hoge school Gent – Belgisch beleid inzake gender mainstreaming	GENT

Date	Evénements	Lieu
19 au 23 NOVEMBRE	Trans Rights Conference: Putting Trans Rights on the European Panel Discussion: Good practice models from national administrations	VILNIUS
22 NOVEMBRE	Impact des politiques d'égalité des femmes et des hommes - femmes au sommet, rapport écart salarial ...	Conférence des Présidents Egalité au Sénat - Bruxelles
23 NOVEMBRE	Gelijke Kansenbeleid "verblijfsco-ouderschap en de loopbaan van de ouders vanuit een genderperspectief" georganiseerd door Universiteit Antwerpen	ANTWERPEN
24 AU 26 NOVEMBRE	Présidence belge – Conférence « Violence entre les femmes »	BRUXELLES
25 NOVEMBRE	Moderator van de paneldiscussie "Genderstudies: setting the standard" (organisatie Sophia)	BRUSSEL
25 NOVEMBRE	Les droits des femmes en contexte urbain multiculturel, en lien avec les enjeux sociaux d'émancipation et de la persistance des rôles traditionnels	Ligue de l'enseignement et de l'éducation permanente - Bruxelles
01 DECEMBRE	Voorzitterschap EUCPN – Werkgroep partnergeweld	BRUSSEL
02 DECEMBRE	Journée d'étude de l'égalité des chances en Conventions Collectives de Travail /Cherche ... H/F attentifs à la dimension de genre	CSC/ACV - Bruxelles
8 DECEMBRE	Séminaire EQUINET au Parlement européen	BRUXELLES
15 DECEMBRE	Conférence de presse «1325 Vredesvrouwen»	BRUXELLES
18 DECEMBRE	Promotion de l'égalité des hommes et des femmes et lutte contre les discriminations en Belgique : état des lieux.	Marocaines d'ici et d'ailleurs - Bruxelles
21 DECEMBRE	Présentation « Statistiques ventilées par sexe et les indicateurs de genre » au Sénat	BRUXELLES

4. LISTE DES PUBLICATIONS DE L'INSTITUT

Toutes les publications de l'Institut peuvent être téléchargées ou commandées gratuitement via le site Internet de l'Institut, par courrier ou par téléphone. La liste ci-dessous reprend un aperçu non-exhaustif des études et publications récentes disponibles.

2010

Analyse sous l'angle du genre des résultats des élections fédérales du 13 juin 2010
Cette publication vise à dresser un état des lieux de la présence des femmes dans la vie politique belge à l'issue des élections du 13 juin 2010.

Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions
Cette check-list peut être utilisée pour détecter les discriminations fondées sur le sexe dans les classifications de fonctions. Cet instrument d'évaluation comprend deux parties : une check-list et un texte d'accompagnement. Ce texte précise et justifie les questions reprises dans la check-list. L'utilisateur peut ainsi se rendre compte du but des questions posées. Le texte permet en outre de mieux comprendre les facteurs qui président à une classification des fonctions neutre en termes de genre. Le mode d'emploi constitue à la fois un instrument d'évaluation et une recommandation pour l'élaboration de systèmes d'appréciation.

Discriminations basées sur le sexe
Les discriminations hommes-femmes sont encore quotidiennes et se manifestent sous différentes formes et à des degrés divers.
Le présent dépliant a été conçu afin d'aider les personnes victimes ou témoins d'une inégalité basée sur le sexe à gérer ou à résoudre le problème qu'elles rencontrent.

Documentation de base

La documentation de base a vu le jour en 1985, à l'occasion d'une journée de sensibilisation du monde juridique à la problématique de l'égalité des chances, qu'avait organisée la Commission du Travail des Femmes. Aussitôt se créa une demande d'information qui ne s'est jamais affaiblie depuis lors.

Grossesse au travail. Le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique

Un panorama de la situation belge face à la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail.

Guide de subvention

Ce guide tente d'apporter des informations claires et précises au sujet de l'octroi d'une subvention. Vous y trouverez des informations au sujet de l'introduction d'une demande de subvention, des conditions auxquelles le projet et l'organisation demanderesse doivent répondre et des pièces justificatives nécessaires pour obtenir une subvention

How to close the gender pay gap?

L'Institut a publié ce guide rédigé en anglais dans le cadre de la Présidence belge du Conseil de l'Union européenne. Il contient des bonnes pratiques utilisées par les États membres de l'Union européenne, d'autres pays européens ainsi que les partenaires sociaux européens afin de réduire l'écart salarial entre les travailleuses et les travailleurs.

La représentation politique des femmes à l'issue des élections du 7 juin 2009 - 2010

Cette publication dresse le bilan de la présence féminine dans les parlements régionaux et au Parlement européen à l'issue des élections du 7 juin 2009. La composition des listes électorales, la mise en place effective des parlements et des gouvernements, ainsi que les comportements des électeurs vis-à-vis des femmes qui se sont présentées sur les listes électorales y sont décrits en détails.

L'écart salarial entre femmes et hommes en Belgique - Rapport 2010
L'Institut a publié, le 31 mars 2010, le quatrième rapport annuel sur l'écart salarial en Belgique. Ce rapport présente les chiffres officiels de la différence de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les expériences des femmes et des hommes en matière de violence psychologique, physique et sexuelle
Une étude sur les expériences des femmes et des hommes en matière de violence liée au genre. A travers de la présente publication, l'Institut a souhaité mettre à la disposition de nouvelles données visant à appréhender la problématique plus précisément et de manière plus approfondie, mais également à améliorer les politiques menées par les différents niveaux de pouvoir.

Manuel pour la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au sein de l'administration fédérale belge
Le « Manuel pour la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au sein de l'administration fédérale belge » vise à présenter le *gender mainstreaming* et à faciliter sa mise en œuvre en utilisant de nombreux exemples et en donnant des conseils utiles.

Violence. Comment s'en sortir ?
La brochure se veut un fil conducteur pour toutes les personnes concernées par la violence. Elle contient des définitions et un grand nombre de conseils pratiques susceptibles d'aider les victimes à faire face à la violence.

2009

Actes du cycle de séminaires *gender mainstreaming*
Cette publication a pour objet de montrer comment, au sein des pouvoirs publics belges, l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes peut être appliquée et rendue opérationnelle. Nous allons également nous pencher sur les divers concepts, méthodes, structures et instruments.

Biographie : Miet Smet. Trois décennies de politique d'égalité des chances

Cette publication retrace le parcours de la vie de Miet Smet, jonché de difficultés et de réussites, tout au long de sa quête pour l'égalité des chances pour les femmes et les hommes.
Dans cette publication, le parcours politique de Miet Smet est résumé en quatre chapitres thématiques qui se recoupent en partie chronologiquement ; sa jeunesse, sa présidence du groupe de travail CVP Vrouw en Maatschappij, son parcours en tant que secrétaire d'état puis ministre responsable de la politique fédérale d'égalité des chances et enfin ses expériences et ses réalisations internationales.

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.

Définition du concept de sexisme

Les objectifs de cette recherche sociologique sont multiples. Il s'agissait premièrement d'examiner le lien entre le sexisme, les stéréotypes, les préjugés et la discrimination basée sur le sexe. Deuxièmement, nous avions demandé d'étudier la possibilité de définir une frontière entre les actes acceptables et ceux qui ne le sont pas en matière de distinction entre les sexes. Troisièmement, il fallait analyser la façon de limiter ce genre d'actes inacceptables. Enfin, il s'agissait de définir les domaines et les actes pour lesquels une définition du « sexisme » peut être d'application.

Etre transgenre en Belgique

Un aperçu de la situation sociale et juridique des personnes transgenres. L'objectif de cette étude est de dresser un aperçu des discriminations et des inégalités observées dans la pratique, dans la politique et dans la législation, afin de pouvoir développer une politique effective pour les personnes transgenres et transexuelles et formuler des recommandations efficaces destinées aux autorités, aux particuliers et aux institutions.

Famille sans frontières
Cette brochure a été rédigée sous forme de 50 questions-réponses illustrées en matière de mariage, divorce, filiation et adoption.

Femmes au sommet
Le présent rapport s'attachera en premier lieu à analyser la représentation des femmes et des hommes aux fonctions situées au sommet de l'échelle, et ce dans divers domaines. Au travers de cette publication consacrée à la question des femmes au top de la hiérarchie, nous avons également pour objectif de stimuler le débat concernant la présence/l'absence de femmes dans les organes de décision et de dresser une première ébauche de réflexion quant aux solutions possibles.

Genre et emploi du temps
Dans ce rapport, nous décrivons et comparons l'emploi du temps des femmes et des hommes belges. Ce rapport se base sur l'enquête sur l'emploi du temps réalisée en 2005 (EET'05) par la Direction générale Statistique et Information économique (DGSIE) du SPF Economie.

L'écart salarial entre femmes et hommes en Belgique - Rapport 2009
L'Institut a publié, le 2 avril 2009, le troisième rapport annuel sur l'écart salarial en Belgique. Ce rapport présente les chiffres officiels de la différence de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'image des femmes et des hommes dans la publicité en Belgique
Au cours de la législature 2003-2007, le Sénat de Belgique a adopté une résolution relative à l'image des femmes et des hommes dans la publicité. Dans le cadre de cette résolution, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a fait réaliser une étude approfondie sur l'image des femmes et des hommes dans la publicité.

2008

Actes colloque sur les crimes d'honneur

Rapport relatif au colloque sur les crimes d'honneur qui s'est tenu le 5 mars 2008.

Conduite pour une formation de base en genre

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

Egalité des femmes et des hommes dans les marchés publics

Lors de l'attribution de marchés publics, c'est généralement le volet économique qui joue un rôle prépondérant. En collaboration avec la Cellule Conseil et Politique d'Achats (CPA) du SPF Personnel et Organisation, l'Institut souhaite cependant mettre en avant un nouvel aspect, à savoir qu'il veut introduire « le principe de l'égalité des chances » et tant qu'élément potentiel à prendre en considération lors de l'attribution des marchés publics.
Ce manuel vous présente quelques questions prioritaires, ainsi que des conseils et des exemples pratiques.

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

L'analyse dresse le bilan de la présence féminine au Parlement fédéral belge suite aux résultats des dernières élections législatives, après l'étude de la composition des listes électorales et en tenant compte des changements intervenus lors de la mise en place effective/l'installation officielle de la Chambre des Représentants et du Sénat.
Cette brochure s'intéresse également aux comportements des électeurs vis-à-vis des femmes qui se sont présentées sur les listes électorales, via l'analyse des voix de préférence recueillies par les candidates.

L'écart salarial entre femmes et hommes en Belgique - Rapport 2008
L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié, le 14 mars 2008, le deuxième rapport annuel sur l'écart salarial en Belgique. Ce rapport présente les chiffres officiels de la différence de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le réflexe Egalité
Ce guide se présente comme un outil concret qui veut stimuler et soutenir les responsables dans leur volonté de développer l'égalité des chances et la diversité dans leur ville ou commune.

2007

Biographie : Eliane Vogel-Polsky, une femme de conviction
La grève des ouvrières de Herstal en février-mai 1966 permet de comprendre que l'égalité salariale n'est toujours pas acquise, en dépit de son inscription dans le Traité de Rome (1957) ratifié par la Belgique en 1958. Pour Eliane Vogel-Polsky, cette grève signifie le point de départ de son engagement féministe. Son principal combat concerne d'abord l'égalité de rémunération des hommes et des femmes. Puis, elle s'investit progressivement dans la politique d'égalité des chances, l'égalité politique et la parité.

Dépliant général
Ce dépliant présente l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes :
- Qui sommes-nous ?
- Que faisons-nous ?
Comment pouvez-vous nous contacter ?

La classification de fonctions analytique - Guide pratique
L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a fait mener une étude sur la neutralité des systèmes de classification de fonctions analytiques commandé au consortium Berenschot Belgium et les centres de recherche SEIN (Université

d'Hasselt) et EGiD (Hec-Ulg).
Dans les entreprises sans classification de fonctions, il existe un écart salarial partiellement explicable par le parcours de carrière, mais il subsiste une part de cet écart salarial qui ne trouve aucune explication, ce qui peut être un indicateur de discrimination.

L'écart salarial entre femmes et hommes en Belgique - Rapport 2007

Mesurer et expliquer les inégalités sociales, c'est se donner les moyens de les combattre. En demandant l'Institut et l'Administration Fédérale de l'Emploi d'établir un premier rapport sur l'écart salarial, le Gouvernement a souhaité disposer de données de référence précises, globales et par secteur.

Les hommes et l'égalité

L'Institut a pris l'initiative de rassembler et de publier les différentes interventions livrées lors de trois conférences qu'il a co-organisé sur la thématique « Les hommes et l'égalité » pour rendre accessible l'ensemble de cette expertise au grand public.

Rebondir sur Pékin +10

Cette publication s'organise en deux grandes parties. La première, à caractère informatif, propose un rappel global du processus de Pékin et décrit, dans leurs grandes lignes, les efforts entrepris en Belgique en faveur de l'application de la Plate-forme d'action.

2006

Classification de fonctions sexuellement neutre

Ce manuel a pour ambition, d'une part, d'apporter plus de clarté dans les principes de base des systèmes d'évaluation de fonction et, d'autre part, de mettre en garde contre les risques de la discrimination dans le processus d'évaluation de fonctions.

Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre
Il s'agit de la première édition d'un outil sur les statistiques et les indicateurs de genre de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

La participation des hommes et des femmes à la politique belge
Cette publication présente les résultats de l'étude « La participation des hommes et des femmes à la vie politique belge ». Dans le cadre de ce rapport, nous chercherons donc à mieux comprendre l'évolution de la représentation des femmes dans la vie politique belge suite à l'adoption puis à l'application de ces « lois sur la parité ».

Les trajectoires des femmes dans la politique belge
Ce rapport présente les résultats de l'étude « Les trajectoires des femmes dans la politique en Belgique ». Dans le cadre de ce rapport, nous chercherons donc à mieux cerner les profils et les trajectoires des femmes politiques belges.

Partis belges et égalité de sexe
Ce rapport présente les résultats de l'étude « L'intégration de la dimension du genre au sein des partis politiques belges ». La question centrale concernera ici la mesure dans laquelle les partis politiques belges ont intégré une dimension de genre et la portée des règles adoptée dans ce cadre.

2004

La participation politique des femmes à l'issue des élections du 18 mai 2003
Cette brochure vise à dresser un état des lieux de la présence des femmes dans la vie politique belge à l'issue des élections législatives du 18 mai 2003. Elle permet également d'analyser l'impact des « lois sur la parité », et des modifications du Code électoral sur la présence des femmes au sein du Parlement fédéral.

2003

Analyse budgétaire en termes de genre et d'égalité hommes-femmes

L'objectif de ce dépliant est de définir et de clarifier la notion de *gender budgeting* que l'on pourrait traduire par « analyse budgétaire en terme de genre et d'égalité hommes-femmes ». Il s'agit aussi de montrer la pertinence d'une telle approche pour une gestion publique qui réponde aux besoins de la population.

Congé de paternité : Choisir d'être présent

Le saviez-vous ? Le congé de paternité est passé de 3 à 10 jours depuis juillet 2002. Aujourd'hui, les pères revendiquent leur place auprès de l'enfant, et ils ont raison.

TIC - Diversité : une valeur ajoutée

Plus de diversité dans l'entreprise peut être une source importante de valeur ajoutée. Par ailleurs, les changements engendrés par les Technologies de l'information et de la communication (TIC) dans les entreprises et les organisations permettent de relever une série de défis que pose cette diversité. Cette brochure vous offre quelques ouvertures possibles dans ce sens.

TIC - Etudes et formations

Les Technologies de l'information et de la communication (TIC) : quels sont les métiers qui y sont liés ? Quelles études ou formations peuvent y mener ? Quelles sont les conditions et l'organisation du travail ? Qui retrouve-t-on dans les différentes filières d'études et métiers ? Cette brochure vous permettra de tester vos connaissances en la matière.

TIC - Opportunités et métiers

Cette brochure présente des professions liées aux TIC et illustre l'influence des TIC dans des métiers considérés comme traditionnels. Elle donne aussi des informations sur les opportunités d'emploi, les compétences requises et les multiples parcours de formation menant aux métiers liés aux TIC.

TIC - Recrutement et placement

Le secteur des TIC ne compte aujourd'hui que 20% de femmes. Comment pouvez-vous en tant que conseiller-ère d'intérimaires, orienteur/orientatrice ou encore responsable (m/f) du recrutement contribuer à une augmentation de ce nombre ? Les conseils repris dans cette brochure peuvent déjà vous y aider.

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

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blérot, 1
B-1070 Brussel
Tél. 02 233 42 65
Fax. 02 233 40 32
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
http://igvm-iefh.belgium.be

Cette publication est également disponible en néerlandais.

Cette publication est imprimée sur du papier FSC ou PEFC ou recyclé et avec des encres végétales.

Création et réalisation: www.the-design-factory.be