

RAPPORT D'ACTIVITÉS

DONNER
DE LA VOIX

2013



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

.be

TABLE DES MATIÈRES

1. DONNER DE LA VOIX	7
2. COULEUR D'UNE VOIX	11
2.1. L'Institut en quelques chiffres	12
2.2. La structure de l'Institut	14
2.3. Les missions	16
2.4. Le personnel	17
2.5. Le budget	23
3. VOIX ACTIVES	27
3.1. Partenaires	28
3.2. Soutien aux acteurs de terrain	29
4. CHERCHER SA VOIX	35
4.1. Recherches et publications terminées en 2013	36
5. FAIRE ENTENDRE SA VOIX/ DE VIVE VOIX	41
5.1. Avis et recommandations	42
5.2. Suivi des avis	46

6. Voix qui s'élèvent	49	11. Placer sa voix	101
6.1. Orientation client	50	11.1. Le plan fédéral gender mainstreaming	103
6.2. Développement de partenariats	51	11.2. Le rapport de fin de législature	104
6.3. Procédure d'enregistrement : genderclaim	52	11.3. L'établissement du « test gender »	105
6.4. Quelques chiffres	53	11.4. Ventilation par sexe des statistiques fédérales	107
6.5. Actions en justice et médiation	63	11.5. Mise en œuvre du gender budgeting	108
7. Porte-voix	67	11.6. Intégration de la dimension de genre dans la communication fédérale	110
7.1. Communication	68	11.7. Comités d'accompagnement des projets du Fonds Social Européen	111
8. Parler d'une seule voix	73	12. Élever la voix	113
8.1. Entités Fédérées	74	12.1. Union européenne	114
8.2. Conseil pour l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes	77	12.2. Conseil de l'Europe	119
9. Voix in, voix off	81	12.3. Nations Unies	120
9.1. Organismes de promotion de la publicité et des médias	82	13. Voix intérieure (Conclusion)	125
9.2. Lutte contre les stéréotypes à l'encontre des personnes transgenres	85	14. Annexe	129
10. Demeurer sans voix	89		
10.1. Mise à jour du plan d'action national 2010–2014 et inventaire des mesures	90		
10.2. Violences entre partenaires	91		
10.3. Violences sexuelles	93		
10.4. Violences liées à l'honneur	94		
10.5. Mariages forcés	96		
10.6. Mutilations génitales féminines	97		
10.7. Partenariats et suivi de projets	98		



[Donner de la voix]

Avant-propos

1. DONNER DE LA VOIX

« [...] Tout le monde semble tout à coup étonné de constater qu'une moitié de l'humanité est composée de femmes. Et qu'en dépit du fait que tous les citoyens sont égaux devant la loi, les hommes sont toujours plus égaux que les femmes. » C'est en ces termes que Marijke Van Hemeldonck exprime en 1966 son désenchantement face à une société où les discriminations envers les femmes sont à ce point omniprésentes et évidentes que beaucoup ne les conçoivent même plus comme un problème. **Remettre à la forme active des voix du passé**, pour prendre conscience de la persistance d'injustices dans notre société actuelle, tel est en partie le but des biographies de grandes dames réalisées par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, et notamment en 2013 : « Marijke Van Hemeldonck : socialiste et féministe ».

Certaines recherches menées par l'Institut mettent en perspective la problématique de ces inégalités récurrentes. Ces constats le conduisent, passant d'une **voix off à une voix in**, à dresser des recommandations. En 2013, par exemple, la publication « Femmes au Sommet » se concluait par 6 recommandations adressées aux instances concernées. De même, le guide de sensibilisation à destination des communicateurs et communicatrices fédéraux, intitulé « COMM Collection : Intégrer la dimension de genre dans la communication fédérale » et réalisé par plusieurs partenaires et grâce à l'expertise de l'Institut, formule une série de recommandations. Sous forme de guide pratique, l'objectif est de les aider à intégrer la dimension de genre dans toutes les communications publiques, afin de tendre vers l'égalité hommes-femmes et de construire une communication neutre de tout stéréotype de genre.

Les plaintes reçues à l'Institut, comme autant de **voix qui s'élèvent**, mettent régulièrement en lumière des discriminations structurelles. L'Institut les combat en publiant de sa propre initiative des avis et des recommandations concrètes à destination des niveaux de pouvoir concernés. En 2013, l'Institut a rendu un avis sur la surveillance électronique pour les auteurs de violences intrafamiliales. Il a également

lancé un appel à témoins afin de disposer d'un maximum de cas concrets de discriminations fondées sur le sexe par une compagnie d'assurances ou une institution d'assurances sociales à l'encontre des personnes transgenres, en vue de rédiger un avis sur cette problématique.

Il arrive également que l'Institut soit sollicité pour **faire entendre sa voix**, via une demande d'avis. En 2013, l'Institut fut, en ce sens, auditionné par le Sénat concernant une proposition de loi relative au congé de maternité. Il fut aussi interpellé par la ministre en charge de l'égalité des chances pour remettre un avis sur les différentes approches juridiques pouvant être sollicitées par le fédéral afin d'appréhender les concours de mini-miss.

2013 fut aussi une année lors de laquelle l'Institut a développé des campagnes et outils de sensibilisation afin que les victimes de discriminations et de violences **ne restent pas sans voix**. Des publications ont vu le jour, notamment la brochure d'information « Violence liée à l'honneur : Comment faire face en tant que professionnel », une étude de droit comparé sur « Les critères médicaux de la loi relative à la transsexualité », une brochure de sensibilisation « Grossesse au travail, le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique ». Un site contre la violence entre partenaires a été lancé lors de la campagne de lutte contre la violence à l'égard des femmes afin de sensibiliser à l'importance de briser le silence des victimes, témoins et auteurs de violence entre partenaires.

Parler d'une seule voix, tel est le but recherché dans les nombreuses collaborations poursuivies en 2013, entre l'Institut et des partenaires issus du monde académique, associatif, et des divers niveaux de pouvoir. De plus, un nouveau protocole de collaboration avec la COCOF a été mis en place afin que l'Institut traite les signalements de discrimination dans les domaines de compétence de la COCOF. En outre, de nouveaux partenariats ont été développés avec différents acteurs tels que la coordination provinciale, Genres Pluriels, Çavaria et le Transgender Infopunt, en vue de garantir un traitement des plaintes le plus optimal possible.

En 2013, l'Institut a élaboré, avec la société civile, une note reprenant les points problématiques ainsi qu'un texte vision relatif aux problématiques structurelles rencontrées par les personnes transgenres, et a dressé, avec les administrations concernées, un inventaire de toutes les actions possibles au sein des différents gouvernements. Ce travail préparatoire a été essentiel à l'élaboration de deux Plans d'action interfédéraux de lutte contre les discriminations et les violences homophobes et transphobes, en collaboration avec les différentes parties prenantes concernées. L'Institut a ensuite reçu le mandat de les coordonner et d'en assurer le suivi.

Au cours de l'année 2013, le rôle d'accompagnement et de soutien de l'Institut au processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques, autrement dit la manière dont il **place sa voix** dans les réformes politiques, a principalement consisté à : encadrer la mise en œuvre du plan fédéral *gender mainstreaming* approuvé en juin 2012 ; coordonner l'établissement du rapport du gouvernement sur la mise en œuvre du *gender mainstreaming* ; contribuer à l'adoption d'une analyse d'impact de la réglementation comprenant un volet consacré à l'égalité des femmes et des hommes ; stimuler la production et l'utilisation de statistiques ventilées par sexe au niveau fédéral et poursuivre la mise en œuvre du gender budgeting.

Vous l'aurez compris : le thème de ce rapport d'activités 2013, **donner de la voix**, est porteur de sens. En effet, les trois dernières années ont été synonymes de crise, politique et économique. Et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes n'y a pas échappé.

Au fil des années, l'Institut a reçu de nouvelles missions qui n'étaient pas couvertes par du personnel ou du budget supplémentaires. Des économies ont donc à chaque fois été réalisées sur le budget consacré aux missions légales. Ce budget a, en outre, encore été réduit. Et, face aux différentes mesures d'économies imposées au secteur public fédéral, l'Institut a tenté de tout mettre en œuvre pour préserver son soutien aux associations œuvrant pour l'égalité des femmes et des hommes. En 2013, pourtant, le Conseil d'Administration de l'Institut n'a eu d'autres possibilités que de décider d'imposer aux organisations bénéficiant d'un subside structurel un pourcentage des économies qui lui ont été imposées.

L'Institut se fait le **porte-voix** de nombreuses associations qui réclament des moyens supplémentaires, car même en période de crise, l'égalité des hommes et des femmes représente un enjeu sociétal majeur et doit rester une priorité.

En espérant que la lecture de ce rapport vous renseigne sur les activités, les missions et les enjeux actuels de l'Institut.

Michel Pasteel, Directeur

Chris Verhaegen, Présidente du Conseil d'administration



【 Couleur d'une voix 】

Structure, missions, personnel
et budget de l'Institut

2. COULEUR D'UNE VOIX

2.1. L'INSTITUT EN QUELQUES CHIFFRES

En 2013, l'Institut a employé en moyenne **35** personnes, ainsi qu'un mandataire chargé de sa direction. Depuis 2009, aucun recrutement supplémentaire n'a eu lieu. Sans prendre en compte la direction, l'âge moyen des membres du personnel de l'Institut est de **40** ans.

En 2013, l'Institut a reçu une subvention de **4.787.000€** dont **30%** sont destinés au soutien des organisations actives dans le domaine de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Ces subsides sont **deux fois** plus importants que les dépenses relatives aux projets et actions propres de l'Institut.

L'Institut a continué de subsidier structurellement **5** organisations. Et, dans le cadre des subsides « ponctuels » ou « petits subsides », l'Institut a répondu favorablement en 2013 à **18** demandes d'octroi de subvention pour des projets néerlandophones et à **22** demandes pour les projets francophones. Le thème le plus convoité portait sur la lutte contre les violences et le sexisme et concernait **un peu moins de la moitié** des subsides accordés.

Entre 2012 et 2013, l'Institut a intégré la thématique transgenre comme point d'attention spécifique dans son règlement des petits subsides. En 2013, **4** projets spécifiques ont déjà été subventionnés sur ce thème.

En 2013, l'Institut a également conclu un protocole de coopération avec la COCOF, pour un montant de **11.700 €**.

En 2013, **624** appels ont été reçus via le numéro vert, soit, près de deux cents appels de plus qu'en 2012, et certains de ces appels ont abouti à des notifications enregistrées au sein de la genderclaim. Finalement, la cellule juridique de l'Institut a enregistré en 2013, **323** notifications, dont **222** plaintes et **101** demandes d'informations.

138 notifications ont été introduites par des hommes et **164** par des femmes en 2013. Toutefois, cette année l'écart entre les hommes et les femmes diminue : les hommes ont été plus nombreux à s'adresser à l'Institut (augmentation de **14 %**) et moins de femmes ont franchi le cap (diminution de **20%**).

On dénombre autant d'hommes que de femmes qui déposent plainte à l'Institut alors que ces dernières sont **deux fois** plus nombreuses à le contacter pour une simple demande d'information. Les hommes semblent donc moins freinés que les femmes dans leur démarche de plainte et plus enclins à faire respecter leurs droits.

Les personnes qui se déclarent transgenres en déposant un signalement à l'Institut représentent un peu plus de **5%** des notifications reçues à l'Institut. Ces dernières sont en légère augmentation et émanent principalement de femmes Trans c'est-à-dire des personnes ayant changé ou souhaitant changer de sexe d'homme vers femme.

A l'instar des années précédentes les notifications pour discrimination directe sont les plus nombreuses à être enregistrées. Alors qu'en 2012 nous observions une diminution de **18%** pour ce type de comportement, en 2013, il faut constater une augmentation de **44%** par rapport à l'année précédente et une augmentation de **17%** par rapport à 2011.

Les notifications dans le domaine du travail ont légèrement diminué, par contre, une légère augmentation des notifications relatives à un cas de discrimination en raison de la grossesse, de l'accouchement ou de la maternité d'une femme peut être constatée en 2013. Ces dernières représentent, **44,5%** du total des notifications dans le domaine du travail (contre 31% en 2012).

L'Institut a envoyé **16** communiqués de presse en 2013.

Sur les plaintes traitées en 2013, le JEP a examiné environ **13,2%** de plaintes portant sur le sexisme dans la publicité (légèrement moins qu'en 2012). Cette proportion d'environ **15%** est constante depuis 2010. Les plaintes à propos de publicités sexistes adressées directement à l'Institut représentent quant à elles **7%** des plaintes totales reçues en 2013 contre **3,8%** l'année précédente.

L'Institut a répondu à **11** questions parlementaires.

Le site web de l'Institut continue à attirer davantage d'utilisateurs. Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2013, il a été visité par **41.257** utilisateurs, ce qui représente une augmentation par rapport aux années précédentes. Une hausse considérable en ce qui concerne le nombre de pages vues est constatée, à savoir **188.311**, contre **113.709** en 2012.

2.2. STRUCTURE DE L'INSTITUT

L'Institut voit depuis plusieurs années le nombre de ses missions s'accroître, les enjeux sont en effet nombreux, et la prise de conscience des décideurs politiques de plus en plus grande. En outre, les plaintes et demandes d'informations adressées au service juridique de l'Institut augmentent d'année en année. L'Institut a également reçu de nouvelles missions qui n'étaient pas couvertes par du personnel ou du budget supplémentaires. Dans un souci d'efficacité, de productivité, et d'orientation-client, l'Institut a, en 2013, mis en place une réflexion en interne afin d'améliorer son fonctionnement organisationnel. Ces réflexions ont conduit à un aménagement de l'organigramme de l'Institut¹.

DIRECTION

La Direction de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est composée d'un/une Directeur/ Directrice et, normalement d'un/une Directeur-adjoint/Directrice-adjointe.

Ensemble, ils assurent la gestion quotidienne de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, dirigent le personnel, organisent les activités du service et rendent compte de leur gestion au Conseil d'administration lors des réunions mensuelles. La Direction de l'Institut est assurée par Michel Pasteel,

nommé à ce poste pour un mandat de six ans renouvelé le 20 mai 2013. Quant au poste de Directeur-adjoint/Directrice-adjointe, celui-ci est resté à pourvoir.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'administration de l'Institut est composé 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 de l'Institut détermine la politique générale sur proposition de la Direction.

Pour ce faire, il approuve, notamment, le plan stratégique et le plan du personnel qui lui sont soumis par la Direction, ainsi que le rapport d'activités de l'Institut².

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. En 2013, elle en usa par exemple pour demander à l'Institut de remettre un avis concernant les concours de mini-miss³.

L'Institut a par ailleurs, dans le cadre de ses missions légales, une mission de soutien à la Ministre en charge 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 entre les femmes et les hommes, le soutien aux tiers à la demande du Gouvernement, la tenue du secrétariat du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, le service de conseil et d'expertise au Ministre de tutelle et à la Représentation Permanente de la Belgique, dans le cadre du suivi des politiques européennes, avec, le cas échéant, un rôle de représentation et enfin, la contribution à la coordination nationale de la transposition du droit européen et de la mise en œuvre du droit international de l'égalité des femmes et des hommes. L'Institut aide à la réalisation de la Note de Politique générale de la Ministre.

² Cf. Annexe « Liste des membres du Conseil d'administration » p 130

³ Cf. Partie « Avis et recommandations » p 41

2.3. LES MISSIONS

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est l'institution publique fédérale (de type parastatal B) légalement compétente depuis le 16 décembre 2002 pour garantir et promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, combattre toute forme de discrimination ou d'inégalité fondée sur le sexe, et ce, par l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre légal adapté, de structures, de stratégies, d'instruments et d'actions appropriés. L'Institut vise à ancrer l'égalité des femmes et des hommes dans la société pour qu'elle devienne une évidence dans les mentalités et les pratiques.

L'Institut participe au développement et à la diffusion des bonnes pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, via notamment ses publications et ses campagnes de communication. Il a également comme mission de mener, soutenir et coordonner des études et recherches indépendantes en matière d'égalité de genres, telles que la violence, le *gender mainstreaming*, l'emploi, la grossesse, le sexisme, etc. L'Institut collecte ainsi des données quantitatives et qualitatives, qu'il s'engage à mettre au service du public, de ses partenaires, de diverses institutions et des citoyens. Toute l'information dont dispose l'Institut est mise gratuitement à disposition sur son site internet et diffusée via les médias et les campagnes de sensibilisation.

Grâce aux résultats objectifs de ses recherches, l'Institut formule des recommandations et avis à destination des pouvoirs publics, des institutions privées, des partenaires sociaux et des acteurs concernés dans le but d'améliorer les lois et réglementations en vigueur, et d'attirer l'attention sur les lacunes existantes en matière d'égalité.

Il tient également un rôle de représentation de la Belgique tant au niveau national qu'au niveau international sur toutes les questions en lien avec l'égalité de genre.

En outre, l'Institut consacre annuellement une partie de son budget au soutien d'organismes, au moyen de subsides structurels et ponctuels. Le rôle d'appui stratégique, financier, de coordination ou encore d'expert, de l'Institut, pour des projets aussi bien nationaux que locaux, est primordial. Il mène aussi un travail de concertation avec ses partenaires afin de donner une impulsion supplémentaire à l'intégration de l'égalité de genre dans la vie quotidienne. Il met un point d'honneur à développer ses différents réseaux et à collaborer avec ses partenaires sur des projets relevant de ses compétences.

L'Institut a enfin une mission juridique, qui consiste à traiter, gratuitement et en toute confidentialité, les demandes d'informations et plaintes de victimes de discriminations fondées sur le sexe ou de toute personne s'interrogeant sur la législation en matière de genre. Il a la possibilité de soutenir les victimes dans leurs actions en justice pour des faits relevant de ses compétences, et participe activement à l'élaboration des législations en matière d'égalité, notamment en veillant à la transposition du droit européen et international en droit fédéral belge. Les plaintes reçues peuvent conduire l'Institut à remettre des avis et recommandations sur toutes les questions liées à l'égalité de genre et à offrir son expertise à son/sa ministre de tutelle afin de compléter ou modifier les législations et lacunes en matière d'égalités des femmes et des hommes.

2.4. LE PERSONNEL

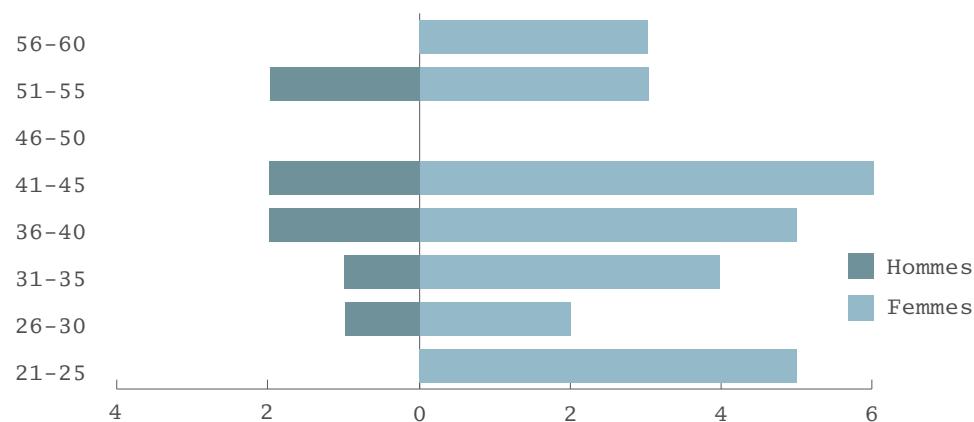
En 2013, l'Institut a employé une moyenne de 35 personnes, ainsi qu'un mandataire chargé de sa direction. Ceci correspond à 33,90 équivalents temps plein et 32,90 sans la direction.



Les changements intervenus en 2013 au sein du personnel sont de plusieurs ordres. Concernant les départs, deux employés contractuels ont quittés l'Institut, ainsi qu'une agente statutaire qui a mis fin prématurément à son stage de nomination. Il n'y a pas eu d'entrée en service. Cependant, les procédures de sélection sont en cours pour effectuer les remplacements nécessaires au bon fonctionnement de l'Institut. Des entrées en service sont donc attendues dans les premiers mois de l'année 2014. De plus, trois agentes de niveau C ont accédé au niveau B suite à leur réussite d'un examen de promotion.

En outre, des mouvements ont également eu lieu au niveau des employé-e-s sous Convention de Premier Emploi. Ces emplois, aussi appelés Rosetta, ont la particularité d'être subventionnés à 100% et ne peuvent être, faute de crédits suffisants, remplacés par du personnel avec un statut plus stable. Véritable tremplin pour ces jeunes obligatoirement âgés de moins de 26 ans à qui est offerte la possibilité de rentrer dans la vie active sans expérience professionnelle préalable, ceci représente néanmoins une perte pour l'Institut lorsque ceux-ci atteignent l'âge limite et doivent quitter l'organisation, emportant avec eux les connaissances qu'ils ont acquises et les réseaux de relation qu'ils ont créés.

PYRAMIDE DES ÂGES DES MEMBRES DE L'INSTITUT EN FONCTION DU SEXE EN 2013



Sans prendre en compte la direction, l'âge moyen des membres du personnel de l'Institut est de 40 ans.

Sans tenir compte des postes momentanément inoccupés et pour lesquels des procédures de sélection sont en cours, 19 agents sont francophones et 16 sont néerlandophones. Lorsque tous les postes sont occupés, l'Institut veille à respecter l'équilibre prévu dans son cadre linguistique.

Les agents sont majoritairement féminins, de l'ordre de 80%. Pour ses procédures de sélection, l'Institut passe par les services du Selor. Bien que l'Institut attache une grande importance à la diversité, un intérêt plus marqué des femmes lors des appels à candidatures persiste. De ce fait, elles sont également statistiquement plus nombreuses à réussir et à se positionner en ordre utile pour obtenir le poste vacant.

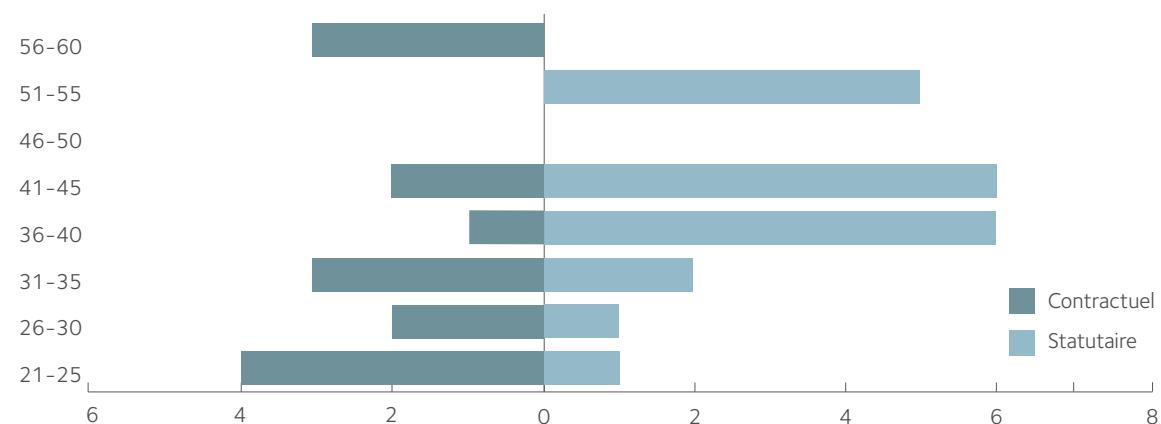
	FR	NL	Total personnel	Hommes	Femmes
Niveaux A statutaires	6	5	11	3	8
Niveaux A contractuels	5	3	8	3	5
Total Niveaux A	11	8	19	6	13
Niveaux B statutaires	2	4	6	1	5
Niveaux B contractuels	2	2	4	0	4
Total Niveaux B	4	6	10	1	9
Niveaux C statutaires	1	1	2	0	2
Niveaux C contractuels	1	0	1	0	1
Total Niveaux C	2	1	3	0	3
Niveaux D statutaires	1	0	1	0	1
Niveaux D contractuels	1	1	2	0	2
Total Niveaux D	2	1	3	0	3
Total	19	16	35 *	7	28

* Hors direction

Plus de la moitié des agents sont de niveau A (54%), 29% sont de niveau B, 9% de niveau C et 9% de niveau D.

La majorité du personnel est statutaire (57%) contre 43% de personnel contractuel. Dans la mesure du possible, l'Institut tend à pérenniser ses ressources humaines en privilégiant le recours à du personnel statutaire lors des procédures de sélection, hormis pour les CPE.

PYRAMIDE DES ÂGES DES MEMBRES DE L'INSTITUT EN FONCTION DU STATUT EN 2013



STAGIAIRES

En 2013, cinq demandes de stage ont été acceptées. Celles-ci sont examinées au cas par cas en fonction de la disponibilité d'un membre du personnel qui prend la responsabilité d'encadrer le/la stagiaire. Il est en effet primordial que ce stage se déroule dans de bonnes conditions d'encadrement et de privilégier une solution gagnant/gagnant lorsqu'une demande parvient à l'Institut.

FORMATIONS SUIVIES EN 2013

L'Institut encourage l'ensemble de son personnel à suivre des formations afin de garantir le niveau d'expertise de ses collaborateurs et collaboratrices.

Sur 35 agents en 2013, 25 ont suivi des formations, dont 15 agents de niveau A, 8 de niveau B, 1 de niveau C et 1 de niveau D.

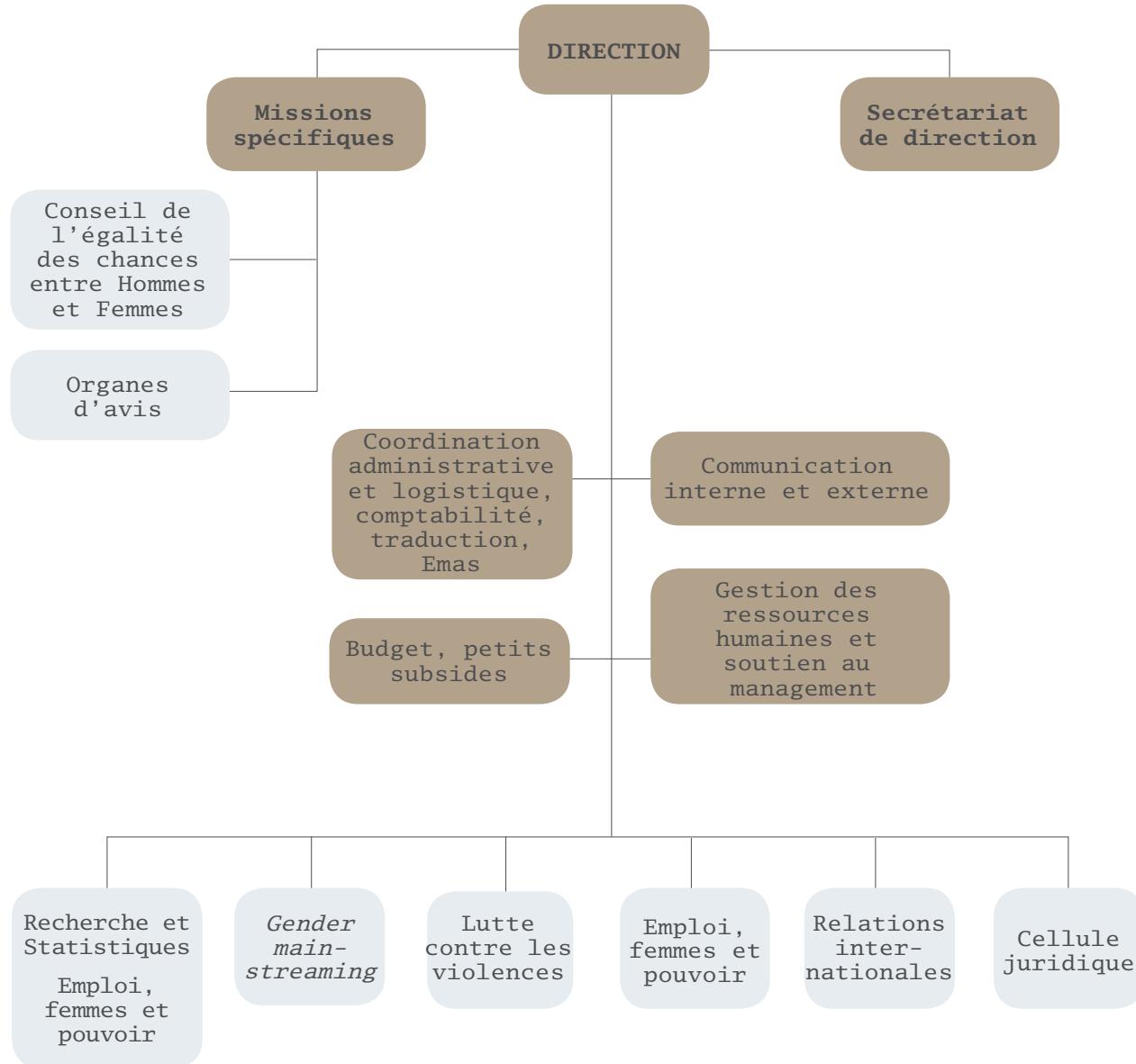
Au total, 58 formations ont été suivies en 2013, ce qui représente un total de 120 jours de formation. Parmi ces formations, 25 ont été organisées par l'IFA (Institut de formation de l'administration fédérale) et les autres ont été dispensées par diverses organisations.

COMITÉ DE CONCERTATION DE BASE

Outre le respect des règles législatives qui régissent les relations entre une institution publique et les représentants des travailleurs, l'Institut est très attentif à maintenir un dialogue social serein et constructif avec ces derniers. Le Comité de Concertation de Base est le lieu privilégié des échanges entre les représentants de l'Institut et ceux des travailleurs. Il s'est réuni à 4 reprises durant l'année 2013, à propos notamment du plan de personnel, de l'adaptation du règlement de travail ou de la mise en place des cycles d'évaluation.

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

ORGANIGRAMME



2.5. LE BUDGET

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

En 2013, l'Institut a reçu une subvention de 4.787.000 € mais a été, comme tous les autres services publics, soumis à la circulaire relative à la prudence budgétaire, qui lui a imposé une sous-utilisation de 68.000 €. En octobre, un blocage supplémentaire de 34.000 € a été imposé, ce qui équivaut à un total de 102.000 € de restrictions budgétaires sur l'année 2013.

L'Institut perçoit également une subvention unique de 96.500 € de la Loterie Nationale.

L'Institut bénéficie aussi de 65.000 € issus des ressources spécifiques de la Région wallonne et de 33.500 € issus de la Communauté française, avec lesquels le protocole de coopération signé en 2009 en matière de sensibilisation, d'information et de médiation relatives aux discriminations liées au genre a pu être mis en œuvre.

En 2013, l'Institut a également conclu un protocole de coopération avec la COCOF, pour un montant de 11.700 €.

Ces rentrées annuelles sont consignées séparément dans les budgets.

L'Institut assure le secrétariat du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, qui est un organe d'avis fédéral. L'une des tâches de ce secrétariat consiste à gérer le budget du Conseil. Dans ce cadre, le Conseil disposait en 2013 d'une ligne budgétaire spécifique dans le budget de l'Institut, d'un montant de 30.000 €.

ANALYSE BUDGÉTAIRE

Depuis sa création, l'Institut a reçu différentes nouvelles missions qui n'étaient pas couvertes par du personnel ou du budget complémentaires. Vu qu'aucun nouvel engagement n'a été effectué depuis 2009, et qu'il est impossible de faire des économies au niveau de l'effectif du personnel, les économies doivent à chaque fois être faites au niveau des missions de l'Institut. Le budget prévu pour

ces différentes missions a encore diminué dans le budget 2013. En 2013, l'Institut dispose de facto d'un budget de plus ou moins 500.000 euros (10%) pour remplir ses propres missions.

Le montant minimal prévu pour les missions ne laisse plus aucune marge pour la réalisation de projets spécifiques dans le cadre de la mise en œuvre du PAN violence entre partenaires, du plan de communication, du gender mainstreaming ni pour une recherche de grande ampleur. Depuis 2011, l'Institut a dû réduire sa mission de recherche, par manque de budget.

En outre, en 2012, l'Institut a subi à tort une économie supplémentaire de 2.1 % = 101.000 euros, qui a également été maintenue en 2013 et à nouveau comptabilisée dans la dotation 2014. En 2012, l'Institut a en effet été repris à tort dans la liste des subsides facultatifs. L'Institut demande chaque année la rectification de cette erreur.

COMPTES ANNUELS

À la lecture du tableau ci-dessous, il faut prendre en compte divers éléments.

L'augmentation en apparence importante des dépenses liées au personnel (+3% par rapport à 2012) est due à une modification dans la présentation des résultats. En effet, les frais effectués dans le cadre de la mise en œuvre des protocoles avec la Communauté française et la Région wallonne peuvent être subdivisés en frais liés au personnel et en frais liés aux projets. Les années précédentes, tous ces frais étaient consignés en tant que frais relatifs à des projets. À partir de 2013, ils ont été répartis entre les dépenses liées au personnel et les frais concernant des projets, ce qui explique l'augmentation perçue dans la rubrique « frais liés au personnel ». Il faut toutefois signaler ici que toutes ces dépenses constituent une opération budgétaire nulle puisque l'Institut perçoit des rentrées supplémentaires à cet effet.

Suite aux recommandations formulées par la Cour des Comptes concernant les règles d'imputation, l'Institut ne s'est plus constitué de provision en vue du financement des organisations féminines (subsides structurels). Depuis 2013, les dépenses sont effectuées conformément à la loi du 16 mars 1954. Concrètement, ceci signifie que les montants des conventions conclues avec ces organisations sont restés équivalents à ceux de 2012, mais que seule la première tranche (85% du montant total) est inscrite en 2013. Le solde de 15 % sera inscrit lors du paiement, dans le budget 2014.

En 2013, il semble que le soutien apporté aux autres organisations a diminué en faveur de l'Institut, mais en réalité, ce poste budgétaire est resté pratiquement inchangé par rapport à 2012. Les rentrées de l'Institut destinées au soutien des autres organisations actives dans le domaine de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sont donc toujours deux fois plus importantes que les dépenses relatives à ses propres projets et actions.

Le réviseur d'entreprises a estimé que la comptabilité est tenue conformément aux prescriptions légales et administratives en vigueur en Belgique.

Budget 2012		Budget 2013		DÉPENSES
Keuro	%	Keuro	%	
2.266	46%	2.437	49%	Frais liés au personnel
296	6%	273	6%	Frais courants assurances, frais bâtiment, matériel de bureau, formation et documentation, frais de voyage et de séjour, etc.
1.669	34%	1.494	30%	Soutien aux autres organisations en faveur de l'égalité des femmes et des hommes
703	14%	739	15%	Dépenses spécifiques relatives à la mission de base
8	0.2%	14	0.3%	Investissements
4.943	100%	4.957	100%	DÉPENSES TOTALES



Voix actives

Partenaires, réseaux et soutien
aux acteurs de terrain

3. VOIX ACTIVES

3.1. PARTENAIRES

L'Institut a à cœur d'entretenir des échanges réguliers et privilégiés avec ses partenaires. En ce sens, l'Institut participe et collabore dans de nombreux projets, groupes de travaux, comités de pilotage, colloques, journée d'études, etc., avec l'ensemble de ses partenaires, aussi bien du monde académique, que institutionnel, politique, ou encore de la société civile.

PARLEMENTS

L'expertise de l'Institut est régulièrement mise à contribution lors d'auditions au Sénat et à la Chambre des représentants. L'Institut est par exemple intervenu auprès du Sénat le 15 janvier et le 29 janvier 2013 concernant CAVHIO, le 22 janvier 2013 pour présenter le rapport d'activités de l'Institut devant le comité d'avis du Sénat, ou encore le 26 juin au sujet d'une proposition de loi relative à la maternité.

SOCIÉTÉ CIVILE

GROUPE DE TRAVAIL TRANSGENRE

Un groupe de travail « police transgenre » a été créé au sein de la police fédérale. Ce groupe de travail, qui s'est déjà réuni à plusieurs reprises, est composé de deux ASBL actives dans le domaine transgenre, d'un représentant de la police qui est lui-même transgenre, d'un représentant du service juridique de la police fédérale, d'un instructeur « fouille », d'un représentant du service égalité et diversité de la police fédérale, de l'Institut et de personnes invitées selon le sujet du débat.

3.2. SOUTIEN AUX ACTEURS DE TERRAIN

LES SUBSIDES STRUCTURELS

Depuis sa création, l'Institut a poursuivi la subvention structurelle de cinq organisations, à savoir l'asbl Amazone, le Centre d'Archives pour l'Histoire des Femmes (Carhif-AVG), le Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR), le Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB) et l'asbl SOPHIA.

Il s'agit ici d'un subside de fonctionnement général attribué afin de soutenir les frais de personnel et de fonctionnement qui découlent des activités de base de ces organisations féminines et qui correspondent aux missions légales et aux objectifs stratégiques de l'Institut.

En 2013, l'Institut a à nouveau subi différentes mesures d'économies imposées au secteur public fédéral et a mis tout en œuvre pour préserver son soutien aux associations œuvrant pour l'égalité des femmes et des hommes autant que possible. La situation ne le permettant plus, le Conseil d'Administration de l'Institut n'a eu d'autres possibilités que de décider d'imposer aux organisations bénéficiant d'un subside structurel un pourcentage des économies qui lui ont été imposées.

En 2013, les montants suivants ont été octroyés :

Amazone	€ 505.000,00
Carhif-AVG	€ 106.000,00
Sophia	€ 67.000,00
NVR	€ 31.000,00
CFFB	€ 31.000,00

LES SUBSIDES PONCTUELS OU PETITS SUBSIDES

Dans le cadre des subsides « ponctuels » ou « petits subsides », l'Institut a répondu favorablement en 2013 à 18 demandes d'octroi de subvention pour les projets néerlandophones et à 22 demandes pour les projets francophones. Les associations devaient proposer un projet s'inscrivant dans une des thématiques de l'année 2013, sensiblement les mêmes que celles des années précédentes.

L'Institut a donc subsidié en 2013 une quarantaine de projets.

Le thème le plus convoité portait sur la lutte contre les violences et le sexisme et concernait un peu moins de la moitié des subsides accordés.

Ces demandes avaient pour objectif de réaliser des conférences et débats afin d'informer au mieux le public-cible sur les diverses violences telles que les mutilations génitales, violences conjugales, etc.

La conciliation vie privée et vie professionnelle était la seconde thématique la plus prisée. Plusieurs projets ont été réalisés dans le but d'organiser des événements afin de montrer la difficulté de concilier vies professionnelle et privée.

En troisième lieu, la thématique de la sensibilisation à l'intégration du genre a fait l'objet de plusieurs demandes pour, par exemple, mieux informer sur les droits des femmes ainsi que sur les inégalités existantes et la discrimination entre les femmes et les hommes.

Quant aux restes des projets, d'autres thèmes ont été abordés tels que la prise de décision, les femmes et la paix, l'égalité sur le marché de l'emploi ou encore les personnes transgenres.

En effet, entre 2012 et 2013, l'Institut a intégré la thématique transgenre comme point d'attention spécifique dans son règlement des petits subsides. En 2013, 4 projets spécifiques ont déjà été subventionnés sur ce thème.

En outre, dans le cadre des plans d'action interfédéraux de lutte contre les violences et les discriminations homophobes et transphobes, l'Institut a offert son soutien financier à Transgender Infopunt afin de traduire en français leur site internet (www.transgenderinfo.be) et de le mettre en ligne. Cette traduction, bien que statique, sera un point d'information pour les personnes transgenres, leur entourage, et toute personne confrontée à une personne transgenre qui se pose des questions. Il a été constaté que les personnes transgenres ne disposent que de peu d'endroits pour trouver de l'information, en dehors des associations transgenres. Ce site sera accessible en ligne en 2014.

LA POLITIQUE LOCALE D'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

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

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

En Flandre, depuis plusieurs années, l'Institut cofinance et coordonne avec la Communauté flamande les 5 coordinations provinciales.

Depuis des années déjà, les coordinatrices et les coordinateurs provinciaux flamands jouent un rôle de pionnier dans la collaboration multidisciplinaire relative à l'approche de la violence intrafamiliale. Au cours des dernières années, la collaboration multidisciplinaire a évolué vers une approche en chaîne ciblée. Le but ultime est de prévenir la poursuite de la violence familiale et de garantir la sécurité de la famille à court et à long terme. Dans une telle approche « en chaîne courte », les partenaires issus

de la police, de la justice et de l'assistance recherchent une collaboration ciblée afin d'instaurer un climat de sécurité et d'améliorer la situation. À Anvers, par exemple, cette approche en chaîne a mené au projet innovant intitulé CO3, dans le cadre duquel les collaborateurs et collaboratrices de la police, de la justice et de l'administration s'emploient ensemble à stopper la violence au sein des familles.

L'accord de coopération conclu entre l'Institut, la Fédération Wallonie-Bruxelles⁴ et la Wallonie permet un développement coordonné de la politique locale d'égalité entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, l'État fédéral, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Wallonie interviennent en fonction de l'affectation de leur apport financier à deux niveaux :

1. dans le cofinancement des salaires et frais de fonctionnement des coordinateurs/coordinatrices provinciaux/provinciales actifs/actives au sein d'une coordination provinciale, placée sous la tutelle de la Députation provinciale ;
2. dans le soutien aux projets introduits dans le cadre d'appels à projets annuels lancés aux associations de terrain par l'intermédiaire des coordinateurs/coordinatrices.

Ces deux pôles relèvent de financements différents, puisque l'Institut, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Wallonie soutiennent les salaires des coordinations alors que les appels à projets sont financés par l'Institut et la Fédération Wallonie-Bruxelles.

APPEL À PROJETS

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

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

L'appel à projets – volet égalité offre l'opportunité aux provinces de travailler sur l'organisation d'un projet commun : Girls day Boys day⁵. Ce dernier s'est déroulé dans chaque province francophone le 25 avril 2013. Cette action visant à casser les stéréotypes et préjugés liés au genre permet durant une journée, à des jeunes du premier et du second degré de rencontrer des personnes sur leur lieu de travail dans des métiers « atypiques pour leur genre ». Chaque groupe-classe rend visite à des femmes travaillant dans un métier que l'on pense réservé aux hommes et à des hommes exerçant un métier occupé principalement par des femmes.

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

⁵ Plus d'informations sur www.gdbd.be



[Chercher sa voix]

Recherches et publications

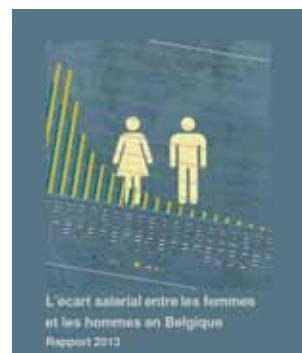
4. CHERCHER SA VOIX

4.1. RECHERCHES ET PUBLICATIONS TERMINÉES EN 2013

De nouvelles publications ont vu le jour en 2013, notamment la brochure d'information « Violence liée à l'honneur : Comment faire face en tant que professionnel »⁶ ; et, grâce à l'expertise de l'Institut, des partenaires ont proposé un guide de sensibilisation à destination des communicateurs et communicatrices fédérales, intitulé « COMM Collection : Intégrer la dimension de genre dans la communication fédérale »⁷.

De plus, face au succès de ses publications, l'Institut a réédité en 2013 les publications « Violence. Comment s'en sortir ? » et « Grossesse au travail. Le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique. » .

L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES, RAPPORT 2013



Les résultats du rapport 2013 « L'écart salarial entre les hommes et les femmes » ont été présentés en mars. L'écart salarial en Belgique présente une légère tendance à la baisse, mais les différences de salaire entre les femmes et les hommes restent toutefois tenaces. Il s'agit d'un problème structurel fondé sur un ensemble complexe de facteurs.

Le nouveau site internet www.ecartsalarial.be a été lancé en mars 2013. Ce dernier rassemble les chiffres officiels et les tendances concernant l'écart salarial en Belgique. Le site internet offre des informations complémentaires sur l'écart salarial et un outil de calcul de l'écart salarial

6 Cf. Partie « Violence liée à l'honneur » p 94

7 Cf. Partie « Gender mainstreaming » p 101

pour les étudiants, les journalistes, les chercheurs, les entreprises, et donc pour toute personne à la recherche d'informations concernant l'écart salarial, ou son élimination.



FEMMES AU SOMMET, SECONDE ÉDITION

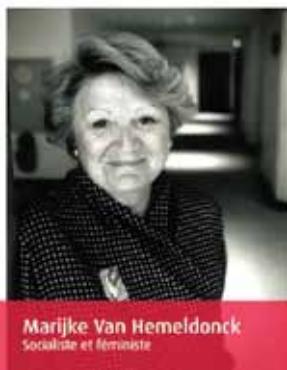
La seconde édition du rapport « Femmes au sommet » relatif à la présence des femmes au sein des conseils d'administration et des directions des entreprises a été présentée à l'occasion d'une journée d'étude. L'objectif de ce rapport est d'actualiser l'étude datant de 2008 au moyen de nouvelles données, d'une part pour disposer des données les plus récentes en la matière, d'autre part pour pouvoir tirer des conclusions sur l'évolution dans ce domaine. L'étude conclut que les femmes sont encore et toujours sous-représentées dans le processus décisionnel.



GROSSESSE AU TRAVAIL. GUIDE POUR LA TRAVAILLEUSE ET L'EMPLOYEUR POUR UN TRAITEMENT SANS DISCRIMINATION

Suite aux recommandations formulées dans l'étude « Grossesse au travail. Le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique » sur la discrimination, sur le lieu de travail, des femmes enceintes ou en congé de maternité, l'Institut a réalisé une brochure visant à sensibiliser le grand public, et plus particulièrement les travailleuses et les employeurs, sur cette problématique. L'objectif de cette publication est de fournir des informations sur la législation et les étapes à suivre en la matière. Elle fournit également un certain nombre d'avis non-moralisateurs afin de sensibiliser, d'éviter les malentendus, de réduire les tensions et de faciliter ces périodes de transition et ces changements. La

diffusion des brochures est prévue en 2014.



MARIJKE VAN HEMELDONCK : SOCIALISTE ET FÉMINISTE

Lors d'une journée d'étude organisée en décembre 2013, l'Institut a présenté sa biographie consacrée à Marijke Van Hemeldonck, rédigée, à la demande de l'Institut, par le Centre d'Archives pour l'Histoire des Femmes. Il s'agit de la quatrième publication d'une série de biographies consacrées aux principales défenseuses des droits des femmes en Belgique. L'engagement de Marijke Van Hemeldonck dans le mouvement féministe et les organisations de femmes du bloc socialiste, son combat en faveur de thèmes tels que l'avortement et l'égalité salariale entre les femmes et les

hommes, et son rôle au sein des organisations internationales sont autant de sujets abordés en détails dans cette publication.



LA FORCE DES FEMMES, UNE CHANCE POUR LA PAIX : ACTIONS AUTOUR DE LA RÉSOLUTION 1325⁸

Le Vrouwenraad a publié, avec le soutien de l'Institut, une brochure pratique reprenant des idées d'actions destinées à toute personne concernée par les femmes et leur rôle dans les processus de paix, la reconstruction de la communauté et du pays et la prévention des conflits.

Il est impossible de créer une paix durable sans atteindre l'égalité des droits et des chances pour les femmes. Cette brochure explique ce point de vue et propose dix actions permettant de participer activement, d'ici, à

l'implémentation mondiale de la Résolution 1325 des Nations Unies.

LES CRITÈRES MÉDICAUX DE LA LOI RELATIVE À LA TRANSSEXUALITÉ : ÉTUDE DE DROIT COMPARÉ

La loi actuelle relative à la transsexualité impose des conditions médicales strictes pour pouvoir changer la mention « M/F » sur la carte d'identité. En ce sens, l'Institut a fait réaliser une étude, dans le but de préparer la modification de la loi belge relative à la transsexualité. Cette dernière compare la législation transgenre dans différents pays européens, et dans quelques pays non européens également, et la confronte aux droits humains.

ÉTUDE SUR LA NÉCESSITÉ ET LES CONDITIONS D'UNE LIGNE TÉLÉPHONIQUE TRANSGENRE

Les personnes transgenres et leur entourage ont des demandes spécifiques en termes d'aide et d'information, et ces demandes pourraient être satisfaites grâce à une ligne téléphonique d'aide anonyme. À la demande de l'Institut, l'asbl Çavaria a examiné la portée, la nécessité et la faisabilité d'un « Transphone », par analogie avec le « Holebifoon ». L'étude relative à la nécessité d'un Transphone est basée sur une enquête menée auprès des parties prenantes et de la communauté transgenre. L'objectif de cette ligne téléphonique serait de soutenir, d'informer et d'orienter les personnes qui sont en contact d'une façon ou d'une autre avec la thématique transgenre.

⁸ Cf. Partie « Résolution 1325 » p 121



[Faire entendre sa voix]

Avis et recommandations

5. FAIRE ENTENDRE SA VOIX

5.1. AVIS ET RECOMMANDATIONS

AVIS ET RECOMMANDATIONS CONCERNANT LA SURVEILLANCE DES AUTEURS DE VIOLENCE INTRAFAMILIALE

L'Institut a rendu un avis sur la surveillance électronique (ci-après SE) pour les auteurs de violences intrafamiliales. Suite à la mise en œuvre de la circulaire ministérielle n°ET/SE-1 du 12 mars 2013, toutes les peines de prison allant de 6 mois à 3 ans seront à nouveau exécutées avec la surveillance électronique comme l'une des modalités d'exécution. Toutefois, un certain nombre de problèmes surviennent lorsqu'il s'agit d'auteurs de violences intrafamiliales.

L'Institut préconise dans son avis deux solutions structurelles : premièrement, il faudrait adapter la circulaire afin que pour ces auteurs, la surveillance électronique ne puisse plus jamais se dérouler au domicile de la victime. Deuxièmement, il faut réintroduire l'enquête sociale dans ces situations car une surveillance électronique ne devrait jamais dépendre de l'accord des victimes. La direction de la prison doit pouvoir prendre une décision fondée sur une collaboration de qualité avec les autres acteurs. En outre, la surveillance électronique doit être associée à une thérapie pour l'auteur et à un suivi.

NOTE RELATIVE AUX POSSIBILITÉS LÉGALES D'ENCADREMENT STRICT OU D'INTERDICTION DES CONCOURS DE MINI-MISS

Fin 2013, un projet de loi français a été adopté, interdisant et sanctionnant pénalement l'organisation de concours de beauté pour les enfants âgés de moins de 16 ans. Suite à la crainte du monde politique belge de voir les organisateurs de ce type de concours se délocaliser en Belgique afin d'exercer leurs activités en toute légalité, la Ministre en charge de l'Égalité des chances a demandé à l'Institut un avis quant aux différentes approches juridiques pouvant être sollicitées par le fédéral pour appréhender ces concours.

Ce phénomène présente une dimension de genre certaine puisque ne sont concernées dans ce type d'événement que les petites filles, généralement entre 6 et 13 ans. Ce type de concours révèle le problème de l'hypersexualisation de notre société qui renforce les stéréotypes concernant les rôles des

femmes et des hommes et constitue l'assise idéale du sexisme.

Une note reprenant les différentes possibilités d'appréhender juridiquement ces concours a été transmise à la Ministre en charge de l'Égalité des chances en décembre 2013. Cette note présente 5 approches possibles.

La première se base sur la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui pose le principe d'une interdiction globale du travail des enfants. En effet, à l'instar de l'avis n°136 développé par le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, l'Institut considère que la participation des enfants aux concours de mini-miss ne saurait raisonnablement être exclue de la notion de « travail des enfants ». Dès lors, moyennant une clarification du champ d'application de celle-ci, une possibilité d'interdiction pure et simple de ces concours pour les enfants de moins de 15 ans existe.

La deuxième possibilité d'action consiste à charger le Conseil consultatif relatif au travail des enfants de l'élaboration d'une réglementation destinée à l'octroi des dérogations prévues par la loi de 1971 pour permettre la participation d'enfants à certains concours de danse ou de musique, etc. Aucune directive ne guidant l'Inspection du travail dans cet exercice, cela permettrait d'encadrer strictement l'octroi des dérogations et d'empêcher toute dérive.

La troisième approche aborde la thématique sous l'angle du but de « protection de l'intérêt supérieur de l'enfant » que poursuivrait toute réglementation destinée à interdire ou encadrer strictement les concours de mini-miss et qui relève de la compétence des Communautés. Il s'agirait dès lors pour le législateur fédéral de conclure un accord de coopération.

La quatrième option vise l'adoption d'une loi visant à combattre l'hypersexualisation de la société et l'interdiction de la propagation de stéréotypes.

La dernière alternative envisagée est d'interdire purement et simplement les concours de mini-miss en dessous d'un certain âge en insérant une disposition dans le Code pénal.

RECOMMANDATIONS DE LA DEUXIÈME ÉDITION DE LA PUBLICATION FEMMES AU SOMMET

Le 28 mai 2013, l'Institut a diffusé la seconde édition de son étude Femmes au sommet. Il ressort des résultats de l'étude que le nombre de femmes qui parviennent jusqu'au sommet reste encore trop

limité. En vue d'accélérer la disparition de cette sous-représentation, l'Institut a formulé une série de recommandations :

- en matière de sensibilisation pour lutter contre les préjugés, injustes et inacceptables, à l'encontre des femmes au sommet ;
- de quotas à introduire dans d'autres domaines que la politique et qui constituent la façon la plus efficace de remédier à la sous-représentation et - provisoirement - la seule qui offre suffisamment de garanties de résultats ;
- de reconnaissance des bonnes pratiques ;
- de soutien des initiatives de la part des autorités ;
- de promotion de campagnes en faveur du vote des femmes et de façon plus générale, « Soutenez les femmes » doit être le principe à appliquer en permanence ;
- de mesure de l'évolution.

RECOMMANDATIONS À DESTINATION DES COMMUNICATEURS AFIN D'INTÉGRER LE GENRE DANS LA COMMUNICATION PUBLIQUE FÉDÉRALE

En 2013, une brochure, le COMM Collection « Intégrer la dimension de genre dans la communication fédérale », à l'initiative du SPF Chancellerie du Premier Ministre, fut rédigée grâce à l'expertise de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, et soutenue par le COMMnetKern (réseau des responsables communication des SPF et SPP).

Cette publication formule une série de recommandations à destination des communicateurs/communicatrices du niveau fédéral. Sous forme de guide pratique, l'objectif est de les aider à intégrer la dimension de genre dans toutes les communications publiques, afin de tendre vers l'égalité hommes-femmes et de construire une communication neutre de tout stéréotype de genre.

Les services publics ont un devoir de neutralité et d'impartialité. À ce titre, les fonctionnaires veillent sans cesse à éviter toute forme de discrimination. Il est pourtant difficile de lutter contre des stéréotypes de genre fortement ancrés dans les mentalités. Ce guide a donc pour but de fournir les outils, dont par exemple une check-list de genre, pour éviter de véhiculer inconsciemment des stéréotypes de genre dans les communications, que celles-ci prennent la forme d'une campagne, d'une publication ou d'un événement.

RECOMMANDATIONS RELATIVES À L'ÉCART SALARIAL

Sur base des constatations effectuées dans le cadre des rapports annuels sur l'écart salarial, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes formule un certain nombre de recommandations adressées au monde politique, et plus particulièrement à la ministre de l'Emploi, à la ministre de l'Égalité des chances, aux partenaires sociaux, à la presse et aux entités fédérées.

En résumé, ces recommandations mettent en avant les aspects suivants : la vérification de la neutralité de genre de toutes les classifications de fonctions au sein des secteurs et des entreprises; la lutte contre les choix d'études dictés par des stéréotypes en stimulant entre autres dès le plus jeune âge la conscientisation à l'égalité fondamentale des femmes et des hommes dans l'enseignement ; la proposition des postes vacants tant aux femmes qu'aux hommes; l'élimination des obstacles qui entravent l'accès au marché du travail; la lutte contre les pièges à l'emploi ; l'amélioration de la législation en matière de congé parental, qui doit d'ailleurs être mieux réparti entre les deux partenaires ; de nouvelles mesures visant à briser le plafond de verre ; une répartition plus équitable des investissements en matière de formation des travailleurs ; le contrôle et, si nécessaire, l'adaptation de la neutralité de genre de l'ensemble des classifications de fonctions en vigueur dans les secteurs et entreprises ; une plus grande transparence lors des négociations salariales individuelles ; une attention particulière pour les groupes vulnérables sur le marché du travail, le droit à une garderie abordable de qualité ; et un renforcement des différents instruments statistiques afin d'avoir une meilleure idée de l'écart salarial.

AVIS TRANSGENRES ET ASSURANCES

Dans leurs relations avec les assureurs, les personnes transgenres peuvent être confrontées à un éventail de problèmes particulièrement large concernant l'impossibilité de contracter une assurance, l'accès compliqué aux assurances ou l'obtention d'un paiement (remboursement) dans le cadre de polices d'assurances en cours. Dans le but de réaliser une étude sur le sujet et de mieux discerner l'étendue de la problématique, l'Institut a lancé un appel à témoins entre le 1^{er} octobre et le 31 octobre 2013 afin de disposer d'un maximum de cas concrets de discriminations fondées sur le sexe par une compagnie d'assurances ou une institution d'assurances sociales.

Suite aux plaintes et témoignages reçus, et suite à leur analyse, l'Institut travaille à l'élaboration d'un avis sur le sujet. Cet avis fait partie des mesures du Plan d'action interfédéral de lutte contre les discriminations homophobes et transphobes et sera diffusé en 2014.

RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE DE VIOLENCE SEXUELLE

L'Institut a été mandaté pour assurer, avec l'ensemble des parties prenantes, l'élaboration d'un nouveau PAN 2014-2018. À titre préparatoire, l'Institut a réuni un groupe d'experts le 30 mai 2013 afin de dresser un aperçu de toutes les lacunes et recommandations concernant l'approche de la violence sexuelle.

Les résultats de cette consultation ont été transmis et discutés au sein d'un groupe de travail interdépartemental composé de représentants des administrations fédérales, communautaires et régionales compétentes en la matière.

Sur base de toutes ces informations, l'Institut a rédigé une note détaillée abordant tant les lacunes que les recommandations en ce qui concerne l'approche de la violence sexuelle. Par la suite, ces lacunes et recommandations ont une fois encore été confirmées par les différentes parties concernées lors d'entretiens bilatéraux. Fin 2013, ces lacunes et recommandations en matière d'approche de la violence sexuelle ont été communiquées à la Ministre fédérale de l'Égalité des chances.

5.2. SUIVI DES AVIS

RAPPEL DE L'AVIS DE 2012 ET DES RECOMMANDATIONS DE L'INSTITUT QUANT À LA TRANSMISSION DU NOM DES DEUX PARENTS À L'ENFANT

Le 8 mai 2013, l'Institut lançait, avec le soutien de l'asbl Amazone et des Vrouwenraden, la campagne « Happy Mother's Name » (Joyeuse fête du nom des mères) en vue de soutenir la double transmission du nom des deux parents à leur(s) enfant(s), afin d'éliminer la discrimination actuelle entre les femmes et les hommes. L'occasion de rappeler que le 13 juin 2012, l'Institut publiait un avis dans lequel il recommandait de modifier le Code civil. L'Institut y constatait que les règles actuelles de transmission du nom à l'enfant constituent une discrimination fondée sur le sexe, violent les réglementations internationales qui condamnent toute discrimination entre les hommes et les femmes, notamment en matière de transmission du nom de famille aux enfants.

La campagne menée sur Facebook encourageait les femmes et les hommes à apposer le nom de leur mère à celui de leur père sur leur profil Facebook et à ajouter un Pic Badge à leur photo de profil. Cette idée est partie du concept de la fête des Mères: « Mother's Day = Mother's Name; I celebrate my mother and add her name to my father's on my Facebook profile » (Fête des mères = Nom des mères; je célèbre ma mère et j'ajoute son nom à celui de mon père sur mon profil Facebook).

TEXTE « VISION » CONCERNANT L'ÉLIMINATION DES DISCRIMINATIONS STRUCTURELLES À L'ENCONTRE DES PERSONNES TRANSGENRES EN BELGIQUE

Les personnes transgenres sont fréquemment victimes de discrimination. Souvent, cette discrimination est structurelle ou, en d'autres mots, la conséquence de certaines dispositions légales. En vue d'éliminer ces discriminations, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié en 2011 un avis « Eliminer les discriminations structurelles des personnes transgenres en Belgique », sous la forme d'un texte vision, en faveur d'un certain nombre de révisions et d'ajouts dans la législation belge. Ce texte vision se base sur un respect fondamental des droits humains, même lorsqu'il s'agit de petites minorités.

Concrètement, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes plaide pour : une révision des critères pour le changement de sexe et de prénom dans la loi relative à la transsexualité du 10 mai 2007 ; une protection légale contre la discrimination basée sur l'identité et l'expression de genre ; une meilleure protection des droits des parents transgenres et de leurs enfants ; une protection légale contre le harcèlement au travail fondé sur le changement de sexe et l'identité et l'expression de genre ; un dispositif de remboursement de qualité des frais médicaux dans le cadre d'un processus de transition ; et une réflexion sur l'adaptation des documents d'identité.

Le 17 mai 2013, les autorités fédérales et les gouvernements des communautés et régions ont présenté un plan d'action interfédéral de lutte contre les discriminations homophobes et transphobes. Ce plan reprend toute une série de recommandations que l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes formulées dans son avis de 2011 à la ministre de l'Égalité des chances, Joëlle Milquet, et le désigne comme l'un des acteurs responsable de son suivi.



Voix qui s'élèvent

Plaintes et demandes d'informations
relatives à des discriminations
fondées sur le sexe, actions
et médiations en justice

6. VOIX QUI S'ÉLÈVENT

6.1. ORIENTATION CLIENT

La cellule juridique de l'Institut dispose d'un service de première ligne formé à l'écoute et à l'accueil des demandeurs/demandeuses d'information et des plaignant-e-s. Ce service est accessible via son numéro gratuit le 0800/12.800 ou via l'email egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be.

La première ligne réalise une première analyse de la demande afin, dans la mesure du possible, de déterminer la compétence de l'Institut ou de réorienter la personne vers les autres organismes compétents. S'il s'agit d'une matière relevant des compétences de l'Institut, la première ligne procède à l'encodage de la demande d'information ou du signalement dans la banque de données en informant la personne de la procédure et du suivi dont ceux-ci feront l'objet. Un formulaire de signalement est mis à disposition des plaignant-e-s qui peuvent, en cas de besoin, faire appel à la première ligne pour les aider à compléter celui-ci.

En outre, la première ligne encode depuis début 2012 les demandes d'informations relatives aux autres cellules de l'Institut (demandes d'entreprises concernant la loi écart salarial, recherches de statistiques en vue d'un mémoire, etc.). Concernant, l'année 2013, l'Institut comptabilise 228 demandes d'information adressées aux autres cellules en 2013, soit cent de plus qu'en 2012, qui s'ajoutent donc à celles adressées à la cellule juridique.

Demandes d'infos autres cellules FR	126
Demandes d'infos autres cellules NL	102
Total	228

6.2. DÉVELOPPEMENT DE PARTENARIATS

En 2013, l'Institut a mis en place un nouveau protocole de collaboration avec le COCOF. Ce protocole permettra, entre autres, à l'Institut de traiter les signalements de discrimination dans les domaines de compétence de la COCOF.

En outre, l'Institut a développé de nouveaux partenariats avec différents acteurs tels que la coordination provinciale, Genres Pluriels, Çavaria et le Transgender Infopunt, en vue de garantir un traitement des plaintes le plus optimal possible. Plusieurs réunions de concertation ont eu lieu en 2013.

Enfin, l'Institut a participé activement à l'élaboration et la mise en œuvre de la circulaire commune 13/2013 de la Ministre de la Justice, de la Ministre de l'Intérieur ainsi que du Collège des Procureurs généraux intitulée « Circulaire relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine (en ce compris les discriminations fondées sur le sexe) ». Il s'agit d'une mesure importante en matière de lutte contre les discriminations en Belgique. La circulaire a été élaborée en étroite collaboration avec les acteurs de terrain, dont l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Il a été décidé d'indiquer, expressément, les discriminations fondées sur le sexe dans le titre de la circulaire, afin de donner une plus grande visibilité à la thématique en regard du terme générique de « discriminations ». Elle a été adoptée le 17 juin 2013 et présentée aux magistrats du pays en présence des deux ministres concernés le 16 décembre 2013.

La circulaire 13/2013 vise à uniformiser les politiques de recherche et de poursuite du chef des infractions de discriminations et de délits de haine. Ses objectifs consistent à identifier et enregistrer plus efficacement les faits, à sensibiliser les acteurs concernés (surtout, les magistrats et la police) à la problématique et à la législation actuelle, à orienter plus efficacement les magistrats et les fonctionnaires de police dans la recherche et la poursuite des infractions et à améliorer la collaboration et l'échange d'information entre les différents acteurs. Une attention particulière est portée à la recherche des infractions commises sur Internet.

Au niveau fédéral, un certain nombre de fonctionnaires de référence ont déjà été désignés. À cet effet, un groupe de travail composé de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme⁹, de la commission permanente de la police locale et d'experts a été créé afin d'élaborer un profil de fonction.

⁹ En 2014, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme s'est transformé en un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et un Centre fédéral de la migration.

L'Institut a présenté un aperçu de ses missions, fonctions et de sa pratique devant l'Assemblée générale des magistrats le 16 décembre 2013.

Le Collège des procureurs généraux, le service de Politique criminelle, les représentants des différents services de police, l'Institut et le Centre ont également travaillé ensemble à la préparation d'une réunion d'information pour tous les magistrats de référence et auditorats du travail, qui a eu lieu le 19 décembre 2013. Lors de cette rencontre, des bonnes pratiques ont été présentées, notamment par les magistrats de référence qui se sont déjà constitués une certaine expérience en la matière, l'inspection sociale, la police et les Rainbow Cops (RBC).

6.3. PROCÉDURE D'ENREGISTREMENT : GENDERCLAIM

Chaque année, l'Institut réalise des statistiques des notifications, c'est-à-dire des demandes d'information et plaintes, reçues au sein de sa cellule juridique. Ces notifications sont encodées dans une banque de données (genderclaim) et permettent ainsi de disposer d'un aperçu fiable en matière de plaintes et demandes relatives à des discriminations fondées sur le sexe ou sur les critères assimilés que sont la grossesse, l'accouchement, la maternité et le changement de sexe.

Ces statistiques ne reflètent que les discriminations signalées à l'Institut et non l'ensemble des discriminations commises. En effet, de nombreuses études ont démontré que les plaintes reçues par les organismes de promotion de l'égalité, l'Institut y compris, ne représentent que le sommet de l'iceberg. De nombreuses victimes ne déposent jamais plainte par appréhension, par manque d'information, par renoncement, etc. Et parmi celles qui décident de faire valoir leurs droits, toutes ne s'adressent pas à l'Institut.

Malgré cette nuance, les statistiques dont dispose l'Institut mettent en lumière des problématiques structurelles, qui conduisent à de nouveaux objectifs de recherche, à des avis et recommandations et/ou à des campagnes de sensibilisation et d'information.

6.4. QUELQUES CHIFFRES

L'Institut reçoit des notifications via son site internet, par e-mail, par courrier, ou encore via son numéro vert le 0800/12.800. Des notifications sont également transmises à l'Institut par l'intermédiaire de ses partenaires, comme les Espaces Wallonie. En 2013, 624 appels ont été reçus via le numéro vert, soit, près de deux cents appels de plus qu'en 2012, et certains de ces appels ont abouti à des notifications enregistrées au sein de la genderclaim. Finalement, la cellule juridique de l'Institut a enregistré en 2013, 323 notifications, dont 222 plaintes et 101 demandes d'informations.

Pour la première année, l'Institut constate une diminution de ses notifications de l'ordre de 14,5% comparé à 2012 (soit 53 notifications en moins en un an). Plus précisément, les demandes d'informations ont diminué de 27% et les plaintes de 1,7%.

L'Institut dresse une série d'hypothèses pour expliquer ces chiffres : l'Institut observe une augmentation des notifications depuis sa création, toutefois, selon lui elles n'étaient pas nécessairement le signe d'une augmentation du nombre de discriminations fondées sur le sexe. Cette conclusion reste valable cette année, ainsi la légère baisse des notifications ne reflète pas nécessairement une égalité plus ancrée dans notre société. En effet, les demandes d'information et les plaintes reçues au sein de la cellule juridique ne représentant qu'une infime partie des discriminations commises au sein de la société, l'Institut constate la problématique de l'« under-reporting », c'est-à-dire le non dépôt de plainte des victimes. La majeure partie d'entre elles ne déposeront jamais plainte. Des recherches menées par l'Institut témoignent de ce phénomène inquiétant.

En outre, certaines personnes s'adressent à l'Institut pour s'enquérir de leur droit face à une situation donnée. Informées quant au fait qu'elles sont bel et bien discriminées, elles ne souhaitent pour autant pas que l'Institut agisse pour faire cesser cette discrimination et ne déposent donc pas de signalement officiel de celle-ci. Les inégalités entre les femmes et les hommes, plus encore que celles reposant sur d'autres critères protégés, sont consciemment ou non, perçues comme « normales » ou « taboues » et restent sous silence. La peur est également un des mécanismes de renoncement au dépôt de plainte. Ainsi, par exemple, malgré des mesures de protection contre le licenciement et la discrimination, de nombreuses femmes discriminées en raison de leur grossesse sur leur lieu de travail hésitent à franchir le pas.

Répartition des notifications par sexe en 2013

Homme	138
Femme	164
Femmes Trans ¹⁰	15
Hommes Trans ¹¹	2
Autre (= organismes, entreprises, société civile, etc.)	4

138 notifications ont été introduites par des hommes et 164 par des femmes en 2013. Comme chaque année, la cellule juridique vérifie concrètement ce que les études de l'Institut dénoncent : les femmes sont les victimes les plus nombreuses et fréquentes de discriminations fondées sur le sexe. Toutefois, cette année l'écart entre les hommes et les femmes diminue : les hommes ont été plus nombreux à s'adresser à l'Institut (augmentation de 14 %) et moins de femmes ont franchi le cap (diminution de 20%).

On dénombre autant d'hommes que de femmes qui déposent plainte à l'Institut alors que ces dernières sont deux fois plus nombreuses à le contacter pour une simple demande d'information. Les hommes semblent donc moins freinés que les femmes dans leur démarche de plainte et plus enclins à faire respecter leurs droits.

Les personnes qui se déclarent transgenres en déposant un signalement à l'Institut représentent un peu plus de 5% des notifications reçues à l'Institut. Ces dernières sont en légère augmentation et émanent principalement de Femmes Trans c'est-à-dire des personnes ayant changé ou souhaitant changer de sexe d'homme vers femme. Les Hommes Trans ne sont pas moins discriminés pour autant, mais simplement moins nombreux. Les notifications émanant des Hommes Trans sont celles qui ont le plus diminué. L'Institut en relève 2 en 2013 contre 9 en 2012.

Enfin une cause de la diminution des notifications émane de la catégorie « Autre » (diminution de l'ordre de 3,5%). En d'autres termes, en 2013, les associations, organisations, entreprises, etc., ont été moins nombreuses à s'adresser à l'Institut.

¹⁰ Homme vers Femme
¹¹ Femme vers Homme

Répartition des notifications enregistrées en 2013 par type de comportement

Discrimination directe	204
Discrimination indirecte	11
Incitation à la discrimination	4
Harcèlement moral	25
Harcèlement sexuel ¹²	2
Mobiles objects ¹³	0
Sexisme	22
Violence	2
Discriminations multiples	1
Autre	62

A l'instar des années précédentes les notifications pour discrimination directe sont les plus nombreuses à être enregistrées. Alors qu'en 2012 une diminution de 18% pour ce type de comportement avait pu être observée, en 2013, il faut constater une augmentation de 44% par rapport à l'année précédente et une augmentation de 17% par rapport à 2011.

Les discriminations indirectes sont moins fréquentes, on en dénombre deux fois moins en 2013, car elles sont difficiles à détecter. Il est question de discrimination indirecte lorsqu'une mesure ou un règlement, en apparence neutre, implique des distinctions entre les personnes sur base de critères, et ce sans pour autant viser directement le sexe. Par exemple, si un règlement conditionne le bénéfice d'une allocation de retraite à un nombre minimum d'heures de travail. Cette condition conduit à exclure proportionnellement un nombre bien plus significatif de femmes que d'hommes, la plupart des travailleurs à temps partiel étant des femmes, celles-ci sont indirectement discriminées.

L'Institut avait l'année précédente relevé un nombre élevé de plaintes liées à l'incitation à la discrimination dû aux propos tenus par Sharia4Belgium dans une vidéo en août 2012 à l'encontre des femmes. Ces propos avaient suscité une large vague de protestations et le dépôt de nombreuses

¹² Intitulé « Intimidation sexuelle » dans les rapports précédents
¹³ Intitulé « circonstances aggravantes » dans les rapports précédents

plaintes (35) de la part d'hommes et de femmes. Il s'agissait d'un cas inhabituel, cette année, elles sont au nombre de 4, tout comme en 2011.

Les notifications pour des faits de harcèlement en raison du sexe, de la grossesse ou de la maternité continuent tout comme en 2012 de diminuer (de l'ordre de 10%). Une fois scindées en fonction du type de harcèlement, moral ou sexuel, on constate que les notifications pour harcèlement moral ont augmenté de 47% et les notifications pour harcèlement sexuel en raison du sexe, de la grossesse ou de la maternité de la personne ont encore diminué passant de 13 à 2 en un an.

Les notifications qui relèvent de mobiles abjects, de la violence ou de discriminations multiples sont peu nombreuses et coïncident avec les résultats obtenus les années précédentes.

Les notifications au sein du domaine « autres » ont, quant à elles, diminué de 36% alors qu'elles avaient quasiment doublés en 2012. Ce domaine comprend les plaintes et demandes d'information portant par exemple sur des questions relatives à la législation, et de manière générale toute demande (action positive, garde d'enfant, etc.) ne relevant à proprement parler pas de la discrimination, du harcèlement, ou de l'incitation.

Répartition des notifications par domaines de discrimination en 2013

	Répartition des plaintes	Répartition des demandes d'informations	Total des notifications
Travail	76	30	106
Biens et services	91	18	109
Culture et médias	24	4	28
Sécurité sociale	8	7	15
Éducation et formation	6	5	11
Jeunesse, sport, tourisme	1	1	2
Relations privées ¹⁴	10	4	14
Activités économique, sociale, culturelle et politique	3	/	3
Orientation & formation professionnelle	4	1	5
Mention d'une pièce officielle/pv	4	1	5
Autre	17	32	49

Pour la deuxième année consécutive, le domaine du travail n'est pas le domaine dans lequel l'Institut a comptabilisé le plus de plaintes. Par contre, c'est le domaine pour lequel, il a reçu le plus de demandes d'information. Ce constat semble corroborer l'hypothèse avancée plus haut selon laquelle de nombreuses victimes s'informent de leurs droits auprès de l'Institut sans pour autant déposer plainte. Dans le domaine du travail l'« under-reporting » est probablement plus important que dans d'autres domaines, car les victimes de discrimination craignent davantage les conséquences potentielles d'une plainte sur leur lieu de travail (brimades, harcèlement, licenciement, etc.).

En outre, le premier domaine, celui des « biens et services », affiche une augmentation record des plaintes, et par conséquent des notifications, qui ont plus que doublé. Ceci est principalement dû aux nombreuses affaires médiatisées à propos d'offres de magasins et entreprises qui, à l'occasion de la journée des droits des femmes, offraient une promotion à ces dernières et dont les hommes étaient exclus. Il s'agissait de discriminations fondées sur le sexe et l'Institut a reçu de nombreuses plaintes d'hommes à ce sujet. Ceci explique, par ailleurs, en partie la raison pour laquelle l'écart, cette année, entre le nombre de notifications reçues par des hommes et par des femmes a diminué.

¹⁴ Intitulé « sphère privée » dans les rapports d'activités précédant l'année 2012.

Le domaine de la « culture et des médias » reste un domaine dans lequel l'Institut reçoit de nombreuses plaintes. Toutefois, en 2013, une forte diminution des plaintes, de 64%, est constatée. Il faut rappeler qu'en 2012, leur nombre avait explosé de plus de 165% dû à l'indignation soulevée par la vidéo du porte-parole de Sharia4Belgium et à une prise de conscience générale de la problématique du sexisme dans les publicités et les médias grâce à la médiatisation des hôtes du salon de l'auto utilisées comme des femmes-objet, l'annonce d'un projet de loi sexisme et la diffusion du reportage de Sofie Peeters sur le harcèlement de rue dont sont victimes les femmes en raison de leur sexe. Les nombreuses plaintes reçues à ce sujet avaient été encodées dans ce domaine. Aujourd'hui, un retour à un taux ordinaire de plaintes peut être observé dans ce domaine.

Il est intéressant de souligner que pour la première fois, des notifications ont été relevées concernant la « mention dans une pièce officielle ou un PV ». Il s'agit notamment de dossiers portant sur le changement de sexe sur les papiers d'identité. Ceci est peut-être dû à la visibilité accrue de l'Institut en raison des collaborations multiples avec diverses associations transgenres en 2013 et du texte « vision » de l'Institut en vue d'éliminer les discriminations structurelles à l'encontre des transgenres publié en 2012. A noter que des plaintes ont également été déposées par des parents qui ne pouvaient donner le nom de la mère à leur enfant. En revanche, une diminution des notifications, et plus précisément des demandes d'information dans le domaine « Autre » est à constater.

Dans le domaine de la sécurité sociale, une très légère augmentation des notifications a été observée. En 2012, elles étaient en diminution. Enfin, les plaintes et demandes d'informations dans les domaines « Jeunesse, sport, tourisme », « activités économique, sociale culturelle et politique » « orientation et formation professionnelle » restent similaires aux années précédentes et peu élevées, leur comparaison n'est donc pas significative. Dans ce dernier domaine des difficultés ont été observées pour s'inscrire à des formations réservées, à priori, à l'autre sexe.

Répartition des notifications par domaines d'actions et par public en 2013						
	Total des notifications	Hommes	Femmes	Hommes vers Femmes	Femmes vers Hommes	Autres (Entreprises, institutions, etc.)
Travail	106	26	76	3	1	0
Biens et services	109	75	27	5	1	1
Culture et médias	28	10	16	2	0	0
Sécurité sociale	15	7	7	0	1	0
Education et formation	11	6	5	0	0	0
Jeunesse, sport, tourisme	2	1	1	0	0	0
Relations privées	14	3	8	3	0	0
Activités économique, sociale, culturelle et politique	3	3	0	0	0	0
Orientation & formation professionnelle	5	2	3	0	0	0
Mention d'une pièce officielle/ pv	5	0	3	2	0	0
Autre	49	16	29	3	0	1

Sans surprise, les femmes sont deux fois plus touchées par des faits discriminatoires que les hommes dans le domaine du travail et inversement, dans le domaine des biens et services, les hommes le sont deux fois plus que les femmes. Cependant, pour la première fois autant d'hommes que de femmes se sont adressés à l'Institut respectivement dans les domaines « biens et services » et « travail ». Il serait pour autant erroné de dire que les hommes sont autant discriminés que les femmes en raison de leur sexe car les études de l'Institut démontrent le contraire. De plus, la médiatisation suscitée par diverses affaires dans le domaine des biens et services a rendu plus visible les services de l'Institut auprès des hommes et les a assurément incités à déposer plainte. En outre, il est utile de rappeler que si les hommes sont plus souvent victimes de discriminations dans le cadre de l'accès aux biens et services pour lesquels un tarif supérieur leur est demandé, les femmes continuent à être licenciées en raison de leur maternité, refusées à l'embauche ou harcelées dans le domaine de l'emploi sans pour autant être épargnées des discriminations dans les biens et services. Ce constat pousse finalement l'Institut à

se demander si les hommes ne sont pas plus enclins que les femmes à faire respecter leurs droits, par principe, même s'ils ne sont pas personnellement ciblés par une discrimination.

Comme en 2012, les personnes transgenres sont principalement victimes de discriminations dans les domaines des relations privées, du travail et des biens et services.

Evolution des plaintes par année, depuis 2008, et par domaine						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Travail	56	57	69	90	66	76
Biens et services	16	19	16	33	35	91
Culture et médias	8	7	10	18	67	24
Sécurité sociale	6	1	4	20	8	8
Education et formation	5	6	6	7	10	6
Jeunesse, sport et tourisme	1	1	1	/	/	1
Relations privées	5	4	1	14	15	10
Activités économique, sociale, culturelle et politique	/	/	/	/	1	3
Orientation et formation professionnelle	/	/	/	/	2	4
Mention d'une pièce officielle/pv	5	0	3	2	0	4
Autre (divorce, législation, diffamation, etc.)	28	55	23	9	22	17
Total¹⁵	125	150	130	191	226	222

L'augmentation du nombre de plaintes dans le domaine des biens et services pourrait également révéler le fait que les médias sont plus intéressés par ce type de discriminations fondées sur le sexe que celles, subies par les femmes dans le domaine du travail. Les stéréotypes à l'encontre des femmes étant très ancrés dans notre société, il est concevable que les médias ne les perçoivent pas de la même façon, les estiment normaux, voire participent à leur propagation.

¹⁵ Le total des plaintes (222) ne correspond pas à la somme des plaintes dans tous les domaines puisque une même plainte peut être encodée dans plusieurs domaines.

Notifications concernant le sexisme	
2007	6
2008	9
2009	11
2010	21
2011	48
2012	32
2013	22

Depuis 2011, les notifications relatives au sexisme sont en diminution, de l'ordre de 54%. Même si certains dossiers en 2012 – les hôtesse du salon de l'automobile, promotion des sites prônant l'infidélité, le reportage de Sofie Peeters – et en 2013 – annonce d'une proposition de loi luttant contre le sexisme, propos sexistes tenus lors d'une émission de radio ou sur les réseaux sociaux, publicités sexistes, etc.– ont offert de la visibilité à cette problématique, ils n'ont pour autant pas contribué à augmenter les plaintes. L'opinion publique condamne peu le sexisme et la législation belge ne permet la répression des actes sexistes que s'ils mènent à une discrimination fondée sur le sexe ou à une incitation à la haine.

Notifications concernant la publicité	
2007	1
2008	5
2009	9
2010	6
2011	20
2012	10
2013	16

Les notifications concernant la publicité ont à nouveau progressé en 2013 suite à une diminution l'année dernière. Pour la plupart, il s'agit de plaintes relatives à des publicités véhiculant des stéréotypes ou une image dégradante de la femme. Ces dernières ont été transmises au Jury d'éthique publicitaire tel que le préconise le protocole de collaboration.

L'Institut avait notamment reçu de nombreuses plaintes relatives à une enseigne de magasin de bricolage qui, à l'occasion de la Journée internationale des hommes, offrait la possibilité aux femmes et aux hommes d'être photographiés dans leurs magasins, sur base volontaire, auprès de femmes surnommées les « chattes bricoleuses ». Cette campagne était considérée par l'Institut comme une violation de la loi anti-discrimination. L'enseigne avait, grâce à l'intervention de l'Institut, adapté sa campagne en abandonnant le terme de « chattes bricoleuses », en prévoyant des équipes mixtes et décentement vêtues et a en outre, présenté publiquement ses excuses tout en promettant de coopérer avec l'Institut afin d'optimiser sa politique en la matière, et de valoriser l'image des femmes et des hommes.

Notifications concernant la « transsexualité »	
2007	14
2008	12
2009	20
2010	22
2011	29
2012	40
2013	30

Pour la première fois, l'Institut observe une diminution des notifications concernant la « transsexualité ».

Les études réalisées en la matière démontrent que les personnes transgenres sont particulièrement confrontées aux discriminations fondées sur le sexe. Que ce soit en raison de leur changement de sexe, de leur identité de genre ou de leur expression de genre, les personnes transgenres rencontrent de nombreux obstacles dans le domaine du travail (pour être recrutées ou pour conserver leur travail), dans leur démarche de changement de sexe (changement d'identité et de sexe sur les diplômes), dans leur relation aux autres (manière dont les médias abordent leur problématique, victimes de violences verbales dans la rue et les lieux publics), etc. Les personnes transgenres, bien que minoritaires par rapport à l'ensemble de la population, sont discriminées dans presque tous les domaines. Les notifications relatives à la « transsexualité » reçues à l'Institut représentent, en 2013, 9% de la totalité des notifications. Elles proviennent à la fois de personnes transgenres (Hommes vers Femmes et Femmes vers Hommes), de personnes qui ne déclarent pas ou pas encore comme transgenres, de l'entourage d'une personne transgenre ou d'associations transgenres.

Notifications concernant la grossesse/maternité au sein du domaine « Travail »			
	Domaine « travail »	Grossesse-maternité	Pourcentage de dossiers « grossesse/maternité » dans le domaine travail
2007	88	35	39,8%
2008	65	38	58,5%
2009	88	38	43,2%
2010	99	42	42,4%
2011	140	47	33,5%
2012	112	35	31%
2013	106	42	44,5%

Comme signalé précédemment, les notifications dans le domaine du travail ont légèrement diminué, par contre, une légère augmentation des notifications relatives à un cas de discrimination en raison de la grossesse, de l'accouchement ou de la maternité d'une femme peut être constatée en 2013. Ces dernières représentent, 44,5% du total des notifications dans le domaine du travail (contre 31% en 2012).

Désormais, dans le domaine du travail, presque la moitié des plaignantes signalent une discrimination en raison de leur grossesse, de l'accouchement ou de la maternité.

6.5. ACTIONS EN JUSTICE ET MÉDIATION

PROCÈS « SADIA SHEIKH »

Le 11 avril 2013, l'Institut a pris acte de la décision de la Cour de cassation qui s'est prononcée sur les montants des dépens fixés par l'arrêt civil rendu par la Cour d'assises de la province de Namur le 20 décembre 2012 concernant le père et la mère de Sadia Sheikh.

Cet arrêt sonnait la fin d'une longue procédure judiciaire qui établit la jurisprudence sur les notions de crime d'honneur et de mariage forcé, que le droit pénal belge punit de manière spécifique à travers la circonstance aggravante du motif discriminatoire lié au sexe de la victime.

Face aux drames générés par la survivance de certaines traditions archaïques et patriarcales, affectant majoritairement des femmes, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes s'était constitué partie civile afin que, pour la première fois en Belgique, le crime d'honneur soit condamné, le sexe de la victime reconnu comme circonstance aggravante et la tentative de mariage forcé sanctionnée. La Cour d'assises de la province de Namur avait reconnu le 19 décembre 2012, tout comme avant la Cour d'assises de la province du Hainaut le 9 décembre 2011, que Sadia Sheikh avait été assassinée par sa famille au motif qu'elle avait prétendument déshonoré celle-ci et sali l'honneur de ses parents, en refusant de se plier à un mariage forcé et au rôle attendu d'elle en tant que femme.

LES STÉRÉOTYPES SEXISTES DANS LES CAMPAGNES PROMOTIONNELLES

Le 21 novembre, l'Institut se félicitait de la réussite d'une conciliation entreprise avec une enseignante de Bricolage.

A l'occasion de la Journée internationale des hommes, l'enseignante avait lancé une campagne promotionnelle, qui offrait la possibilité aux femmes et aux hommes d'être photographiés le 16 novembre 2013 dans leurs magasins, sur base volontaire, auprès de femmes surnommées les « chattes bricoleuses ». L'Institut avait reçu de nombreuses plaintes à ce sujet et considérait la campagne comme une violation de la loi anti-discrimination.

En collaboration avec l'Institut, l'enseignante a adapté sa campagne et promis de ne plus se référer au terme de « chattes bricoleuses », a présenté publiquement ses excuses et déclaré qu'il coopérerait avec l'Institut afin d'optimiser sa politique en la matière. Les plaintes relatives à la publicité et au clip vidéo de la campagne, rapidement retirés par l'enseignante, faisaient également l'objet d'un examen par le Jury d'éthique publicitaire. Le JEP a demandé à l'annonceur de ne plus diffuser cette publicité car il était d'avis que : « [...] la campagne [était] sexiste à l'égard des femmes et des hommes et évoque le stéréotype de l'homme toujours porté sur le sexe et celui de la femme à sa disposition [...] [et a estimé que] la publicité [contribuait] à perpétuer une image stéréotypée des hommes et des femmes allant à l'encontre de l'évolution de la société, ce qui est contraire au point 4 des règles du JEP en matière de représentation de la personne. ».

En 2012, l'enseignante avait également collaboré positivement suite à l'intervention de l'Institut sur leur promotion à l'occasion de la journée de la femme qui constituait une discrimination fondée sur le sexe.

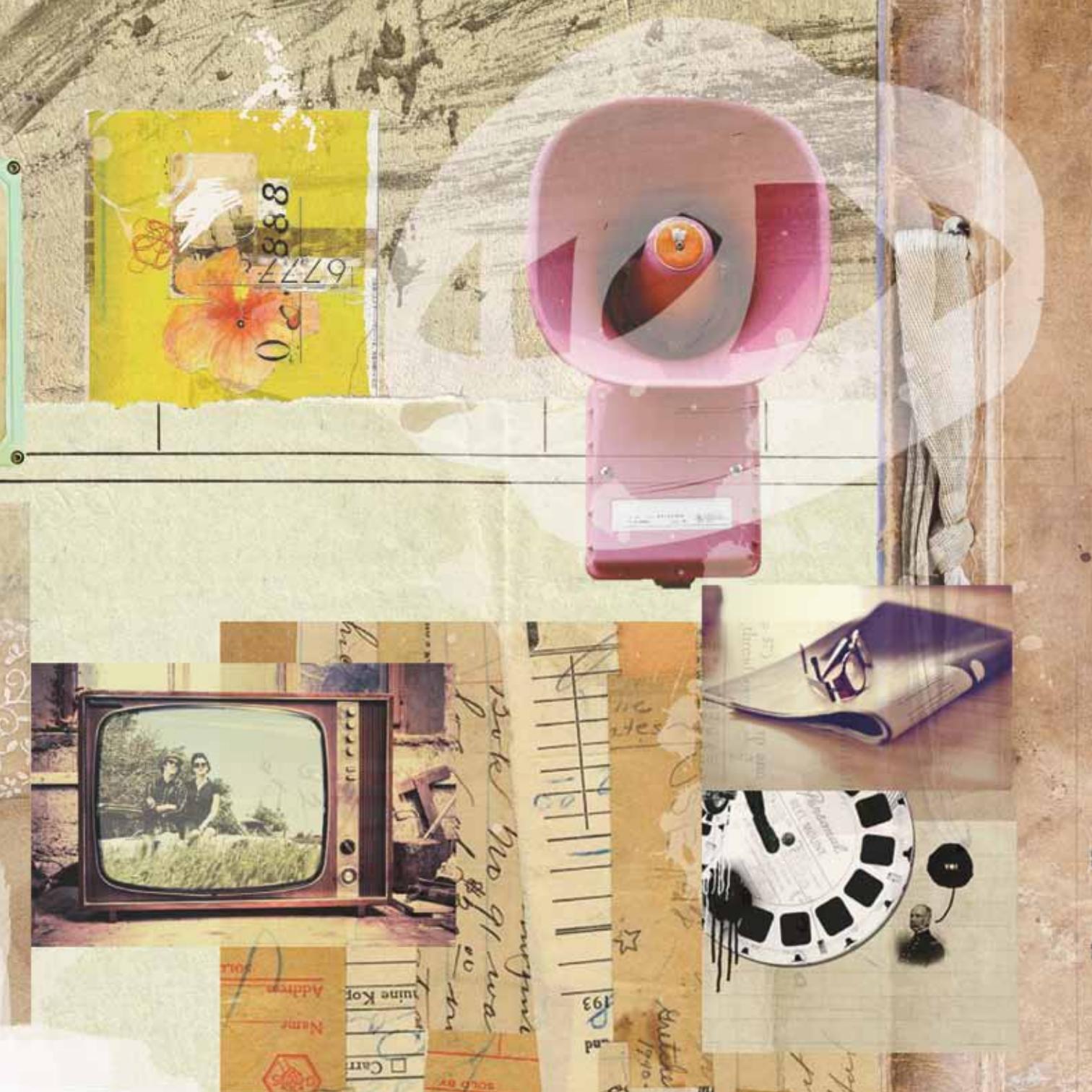
AUTRES AFFAIRES EN JUSTICE DE TRAVAILLEUSES DANS LE DOMAINE DU TRAVAIL

Sur leur lieu de travail, les femmes sont fréquemment victimes de discriminations et harcèlements fondés sur le sexe, l'Institut reçoit à ce propos de nombreuses plaintes dans ce domaine.

Début 2013, par exemple, l'Institut a décidé de soutenir en justice le dossier d'une agente spécialisée en maintenance. Dès son entrée en fonction, celle-ci a subi un traitement différencié, des insultes, des menaces et un harcèlement particulièrement offensants motivés par sa condition de femme au sein d'une équipe et d'un milieu exclusivement masculin. L'Institut plaide pour la reconnaissance de discrimination directe, de la violence et du harcèlement fondés sur le sexe.

En 2013, l'Institut a également décidé de soutenir une travailleuse qui, suite à un écartement pour cause de grossesses difficiles suivi d'une interruption de grossesse sur décision médicale, s'est vu licenciée. D'importantes discriminations fondées sur la grossesse ou la maternité persistent, et celles-ci sont aggravées dans le contexte actuel de crise économique. Dans ce cas précisément, l'objectif de l'Institut est double. Outre la défense des droits de cette travailleuse, l'Institut souhaite rappeler aux employeurs que si les dispositions légales relatives à la protection de la maternité ne s'appliquent pas en raison du fait que le licenciement est intervenu plus d'un mois après la période de protection, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes demeure d'application et sanctionne comme étant discriminatoire, tout traitement moins favorable d'une femme en raison de sa maternité.

Dans un autre cas, l'Institut a été interpellé par une professeure nommée en Communauté flamande et en disponibilité pour pouvoir enseigner en Communauté française. Cette dernière s'était vu refuser l'indemnisation de son congé de maternité au motif qu'elle n'avait pas accompli le stage de 6 mois nécessaire à l'ouverture des droits dans son nouveau statut de contractuelle. L'Institut a porté l'affaire en justice et a plaidé le non-respect des directives européennes. Le 20 décembre 2013, le tribunal du travail a décidé de poser une question préjudicielle à la Cour de Justice de l'Union européenne tel que l'avait suggéré l'Institut.



[Porte voix]

Communication

7. PORTE-VOIX

7.1. COMMUNICATION

COUVERTURE MÉDIATIQUE

Cette année, l'Institut a constaté une progression constante de ses occurrences presse dans la presse online. En 2012, elles avaient diminué dans ce type de média. Un équilibre dans les autres médias peut également être observé en comparaison de l'année précédente, et une légère baisse est à noter dans la presse écrite quotidienne.

Type de presse	2013	2012	2011	2010	2009
Radio	41	53	19	21	16
TV	14	31	37	12	15
Presse quotidienne écrite	97	120	135	88	67
Presse magazine	7	7	9	9	23
Presse online	120	105	208	10	18
Divers ¹⁶	4	7	21	6	/
Total	283	323	429	146	139

La visibilité de l'Institut s'est accrue sur toutes les thématiques, autres que procès Sadia Sheikh. Au final, il semble plus stratégique de bénéficier d'une meilleure visibilité sur plusieurs domaines d'expertise que d'une très forte visibilité sur une seule thématique. La plus belle progression étant dans les occurrences de la presse néerlandophone, celles-ci ont plus que doublé depuis 2011 (55%), contre une augmentation de 25% dans la presse francophone.

Cela revient à dire également que le procès bis Sadia Sheikh a été largement moins médiatisé que lors du premier procès. La presse néerlandophone et internationale ne se sont presque plus et plus du tout intéressées au procès lors de cette troisième année.

L'amélioration la plus intéressante à remarquer concerne les mentions de l'Institut. En effet, les années précédentes, les médias avaient tendance à évoquer parfois des sujets relatifs à des communications de l'Institut comme des extraits de ses recherches ou communiqués de presse mais sans pour autant citer l'Institut ou les noms des rapports comme sources. En 2013, l'Institut était cité dans 85 % des cas contre 82% en 2012 et 50% des cas en 2011.

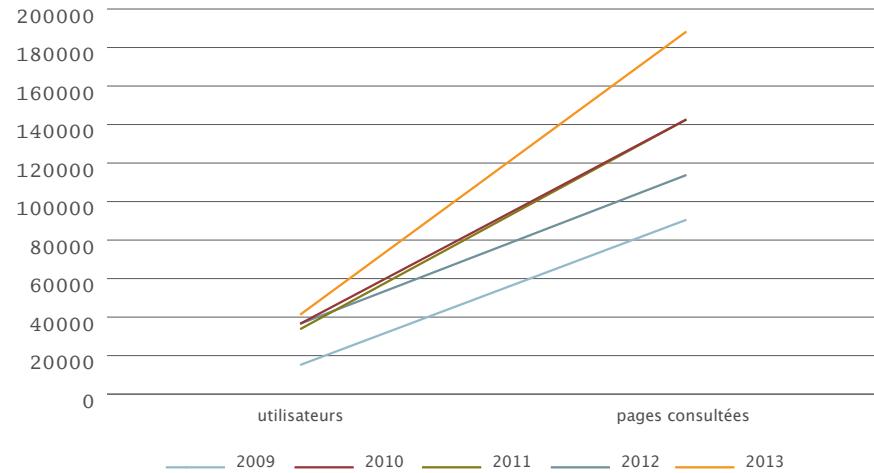
SITE INTERNET DE L'INSTITUT

	Utilisateurs/Utilisatrices	Visiteurs/Visiteuses
2009	15 128	90 548
2010	33 222	145 652
2011	33 725	142 615
2012	36 539	113 795
2013	41 257	188 311

Le site web de l'Institut continue à attirer davantage d'utilisateurs. Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2013, il a été visité par 41.257 utilisateurs, ce qui représente une augmentation par rapport aux années précédentes. Une hausse considérable en ce qui concerne le nombre de pages vues est constatée, à savoir 188.311, contre 113.709 en 2012. Le site web a été le plus consulté durant les mois de mars et de novembre.

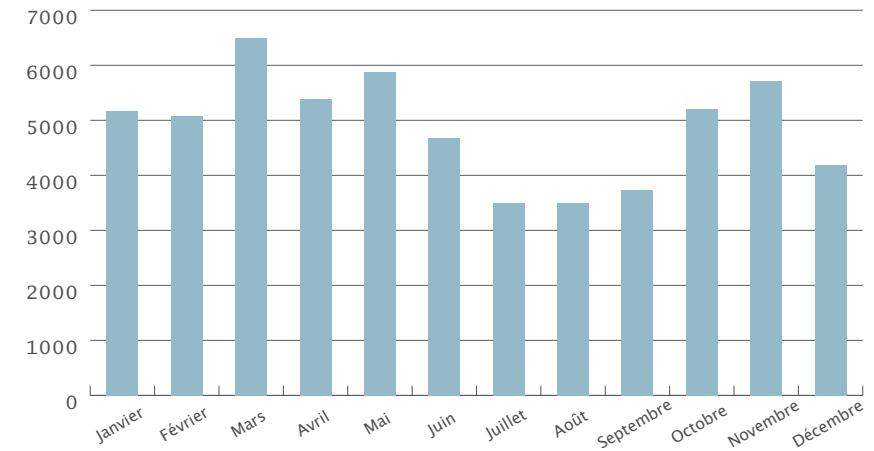
Ces chiffres peuvent légèrement différer de la réalité car l'Institut a dû changer le programme permettant de consulter les statistiques relatives aux utilisateurs en milieu d'année.

NOMBRE D'UTILISATEURS ET DE PAGES CONSULTÉES PAR MOIS



Les mois qui ont été les moins consultés sont ceux de juillet et août, ceci s'explique logiquement par une baisse annuelle de la fréquentation lors des grandes vacances.

NOMBRE DE VISITES PAR MOIS EN 2013



Le nombre de pages consultées par jour tourne en moyenne autour de 515 en 2013, pour 311 en 2012 et 390 en 2011.



Parler d'une seule voix

Entités fédérées et Conseil de l'égalité
des chances entre Hommes et Femmes

8. PARLER D'UNE SEULE VOIX

8.1. ENTITÉS FÉDÉRÉES

PROTOCOLE COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE

En 2013, l'Institut a poursuivi sa collaboration avec les entités fédérées, et en a élargi le champ par la conclusion d'un nouveau protocole avec la Commission communautaire française.

Cette coopération s'inscrit dans la continuité des protocoles passés avec le Communauté française et la Région wallonne. L'Institut se voit confier l'exercice de missions d'organisme de promotion de l'égalité dans le cadre du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre de l'égalité de traitement, en ce qui concerne le critère sexe et les critères apparentés (grossesse, maternité, accouchement, changement de sexe), dont l'aide aux victimes de discrimination. Le protocole confie aussi à l'Institut des missions d'apport d'expertise dans le cadre du décret du 21 juin 2013 visant à l'intégration de la dimension de genre dans les politiques de la Cocof.

Une des premières actions de l'Institut dans ce contexte a consisté en l'examen juridique de conformité du décret de juillet 2010 avec les directives « égalité femmes/hommes » qu'il transpose.

Cette première analyse a été élaborée au regard des critères, du champ d'application matériel, du champ d'application personnel ; elle a également porté sur l'examen de certains concepts contenus dans le décret, tels que l'action positive.

Ce travail servira de fondement à l'Institut dans l'identification des thèmes d'avis ou de recommandations circonstanciées en vue d'améliorer la protection offerte par le décret aux victimes de discrimination fondée sur le sexe et les critères apparentés.

En ce qui concerne les actions de sensibilisation, l'Institut a participé à l'appel à projets ouvert aux associations, « *Il/Elle : par-delà les stéréotypes genrés* ». Cet appel à projets s'inscrivait dans le

cadre du plan transversal d'actions « Égalité femmes/hommes », adopté par le Collège, à l'initiative du Ministre-Président. Plus de trente dossiers ont été évalués par le jury, dont l'Institut faisait partie.

Une première présentation de l'Institut et de ses missions a été organisée le 17 mars 2014 lors du lancement de la campagne d'information et de sensibilisation sur la discrimination dans les domaines de la Cocof.

PROTOCOLE FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

En Communauté française, et sur invitation de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, l'Institut a été amené à collaborer au groupe de travail axé sur la « Mixité au cours d'éducation physique de la formation commune ». La mission de l'Institut consistait à veiller à la cohérence des pratiques et de la circulaire de 2013 avec le décret antidiscrimination du 12 décembre 2008.

L'Institut a également apporté son soutien à l'initiative de la Ministre de la Culture, de l'Audiovisuel, de la Santé et de l'Égalité des chances de la Fédération Wallonie-Bruxelles¹⁷, visant à promouvoir l'égalité femme-homme dans le secteur associatif, qui bien que fortement féminisé, comporte encore des inégalités fondées sur le sexe (écart salarial, sous-représentation des femmes aux fonctions dirigeantes...). L'initiative a débouché sur la publication d'un guide intitulé « Égalité, mixité & associations – guide pour l'égalité des femmes et des hommes dans les ASBL ».

En outre, l'Institut a collaboré à la réalisation d'une check-list, intitulée « Égalité et Diversité dans la communication de la Fédération Wallonie-Bruxelles – Trucs et astuces pour les communicateur-trice-s ». Ce projet s'inscrivait dans le cadre du Plan d'action 2012-2015 de Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité au sein des services du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. L'Institut avait été sollicité de par son expertise dans la réalisation d'une publication antérieure sur ce sujet et à destination d'un public similaire¹⁸ qui, par ailleurs, a servi de source d'inspiration.

Enfin, dans le cadre du protocole de collaboration entre l'Institut et la Wallonie d'une part, la Fédération Wallonie-Bruxelles d'autre part, l'Agence Fonds Social Européen a sollicité l'expertise de l'Institut dans

¹⁷ Utilisation de la dénomination « Fédération Wallonie-Bruxelles » depuis la proposition de résolution relative de la dénomination « Fédération Wallonie-Bruxelles » en lieu et place de « Communauté française » dans les communications de la Fédération Wallonie-Bruxelles, adoptée par le Parlement de la Communauté française le 25 mai 2011.

¹⁸ Cf. Partie « COMMCollection Intégrer la dimension de genre dans la communication publique fédérale » p ?

le cadre d'une « communauté de bonnes pratiques » sur le gender mainstreaming ; les outils réalisés ont été mis à disposition lors d'un séminaire de clôture à Louvain en janvier 2013.¹⁹

PROTOCOLE WALLONIE²⁰

En Région wallonne, la mise en œuvre du « Plan égalité » du ministre du Développement durable et de la Fonction publique a mené à la mise en place d'un réseau « égalité » au sein du Service Public de Wallonie. En juin 2013, une première réunion du réseau a été organisée en vue de la présentation du décret wallon antidiscrimination, du point de vue des critères protégés et de la mise en œuvre du principe d'égalité et de non-discrimination dans les compétences wallonnes. En ce qui concerne le genre, de nombreuses questions ont surgi autour des thèmes de la maternité et du harcèlement sexuel.

La participation continue aux travaux menés autour de la charte communale égalité et diversité avec l'asbl Gender@work est également à mentionner, spécialement les séances de formation des communes en septembre et octobre 2013.

Soulignons également les présentations et stands réalisés au sein des trois syndicats ; et pour la première fois à la CGSLB Wallonie à l'occasion de la « semaine wallonne antistress » sur le thème de l'équilibre vie privée et vie familiale.

PROTOCOLES EN COURS D'ÉLABORATION

Enfin, en 2013, l'Institut a initié les contacts avec Actiris en vue de développer un partenariat visant à apporter une aide juridique aux victimes de discrimination fondée sur le sexe et les critères apparentés, sur le marché de l'emploi bruxellois, et de façon plus générale, collaborer autour d'actions spécifiques en matière d'égalité homme/femme et tenir compte de la dimension de genre dans les actions en faveur de la diversité menées par Actiris. La collaboration deviendra effective en 2014.

¹⁹ Cf. Partie « Comités d'accompagnement des projets du Fonds Social Européen » p 111

²⁰ Utilisation de la dénomination « Wallonie » depuis la proposition de résolution relative à cette dénomination « Wallonie » en lieu et place de « Région Wallonne » dans l'usage et les communications du Parlement Wallon, adoptée par le Parlement Wallon le 26 octobre 2011.

7.2. CONSEIL POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES

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

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

En 2013, le Conseil a rendu huit avis, qui ont été approuvés lors de l'assemblée générale du 13 décembre 2013.

Avis N° 134 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de maladies professionnelles

Avis N° 135 relatif à l'impact de certaines mesures socio-économiques 2012

Avis N° 136 relatif au travail des enfants à l'occasion des élections de mini-miss

Avis N° 137 relatif à la reconnaissance de l'aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance

Avis N° 138 concernant la compatibilité de certains mandats électifs avec la période de congé de maternité

Avis N° 139 concernant l'avant-projet de loi visant à renforcer la lutte contre le sexisme

Avis N° 140 relatif à la notion de services pris en compte pour l'octroi et le calcul des pensions de retraite du secteur public

Avis N° 141 concernant l'assujettissement de certaines indemnités aux cotisations sociales

Concernant l'avis N°138, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a transféré au Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes une demande d'avis émanant du Comité d'avis pour l'émancipation sociale de la Chambre. Cette demande d'avis concernait deux propositions de loi visant à autoriser les femmes bénéficiant des indemnités de l'assurance maternité à exercer le mandat de conseillère communale, de conseillère de l'aide sociale et de conseillère provinciale.

Dans ces cas, il y a un conflit entre deux droits fondamentaux : le droit à la protection de la maternité et le droit à l'égal accès des femmes et des hommes à l'exercice d'un mandat électif.

Le Conseil demande que chacun des législateurs compétents (Régions, Provinces, Fédéral) s'emploie à réglementer ses propres institutions en remédiant aux effets de la protection de la maternité préjudiciables au plein exercice des mandats électifs. Ceci devrait se faire en prenant les dispositions appropriées pour que le fonctionnement des conseils concernés permette à leurs membres de faire face à la naissance d'un enfant. Le Conseil recommande quelques mesures dans ce cadre.

COMMISSION PERMANENTE DU TRAVAIL

Le 18 septembre 2013, la Commission Permanente du Travail a émis un avis concernant l'avant-projet d'arrêté royal relatif au médiateur en matière de lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

N'ayant pas eu l'occasion de souligner plus tôt les lacunes et imprécisions de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, la Commission s'est penchée en premier lieu sur ce point dans son avis. Ensuite, elle a proposé des adaptations qui devraient être apportées à l'arrêté royal dont il est question dans l'avis.

COMMISSION ORGANES D'AVIS

La Commission Organes d'avis est instaurée par l'arrêté royal du 19 janvier 2010 auprès du Conseil de l'Égalité des Chances, et s'est réunie une fois en 2013. Elle a pour objet de donner des avis en ce qui concerne la promotion de la présence équilibrée d'hommes et de femmes au sein de chaque organe consultatif.

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, impose que deux tiers au maximum des membres d'un organe consultatif soient de même sexe. À défaut, les avis ne sont pas valables, sauf à disposer d'une dérogation. Cette même loi impose à la Commission de tenir une liste des organes consultatif tombant sous son champ d'application.

Les membres de la Commission sont nommés pour une période de quatre ans par la Ministre qui est en charge de la Politique de l'Égalité des chances²¹.

Le secrétariat est assuré par l'Institut, comme pour toutes les commissions du Conseil de l'Égalité des Chances. Le secrétariat est chargé de tenir à jour une liste reprenant tous les organes consultatif tombant sous le champ d'application de la loi, de préparer tous les dossiers de demandes de dérogations ainsi que de diffuser tous les avis rendus par la Commission et de répondre aux réactions que ces avis peuvent susciter. Pour établir cette liste, tous les membres du gouvernement fédéral ont été sollicités à plusieurs reprises en 2013.



[Voix in, voix off]

Lutte contre les stéréotypes sexistes
et la transphobie

9. VOIX IN, VOIX OFF

9.1. ORGANISMES DE PROMOTION DE LA PUBLICITÉ ET DES MÉDIAS

JURY D'ÉTHIQUE PUBLICITAIRE

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

Sur les plaintes traitées en 2013, le JEP a examiné environ 13,2% de plaintes portant sur le sexisme dans la publicité (légèrement moins qu'en 2012). Cette proportion d'environ 15% est constante depuis 2010.

La majorité porte sur le caractère sexiste de la publicité ou l'image dégradante vis-à-vis de la femme, portant atteinte à sa dignité (notamment via l'utilisation de la nudité). Une proportion plus importante que les années précédentes se réfère aux rôles stéréotypés des femmes et des hommes (34,7% parmi les plaintes « sexistes »). 17,4% de celles-ci portent pour la première fois sur le caractère dénigrant/discriminatoire vis-à-vis des hommes.

13% ont fait l'objet d'un avis de réserve (contre 12,5% en 2012) et 34,8% d'une décision d'arrêt ou de modification sur la base des arguments liés à la discrimination, à la responsabilité sociale, à la dignité humaine (contre 18,7% en 2012). C'est la première fois en 4 ans que le taux de publicités ne faisant l'objet d'aucune remarque suite à une plainte en matière de sexisme est si faible. Cela signifie que le JEP considère qu'environ la moitié des plaintes dans ce domaine sont fondées. On notera que, en 2013, la proportion de publicités ne faisant l'objet d'aucune remarque sur le volet sexiste est même légèrement inférieure à la proportion globale de plaintes traitées par le JEP en 2013 (52,2% contre 54%).

Un exemple concret de publicité condamnée par le JEP pour son sexisme représentait une femme d'un certain âge assise sur un ordinateur portable et avait pour slogan : « Quand on n'a pas de mari riche, on a intérêt à être maligne ». Le JEP a estimé que la publicité « induit qu'une femme n'est pas capable

d'assumer son indépendance financière et qu'elle serait bête de ne pas épouser un mari riche ». Il estime dès lors que la publicité « perpétue ainsi un stéréotype allant à l'encontre de l'évolution de la société et est discriminatoire à l'égard des femmes », tout en étant également « dénigrante pour la femme ».

Pour la première fois, le JEP a demandé un avis formel à l'Institut à propos d'une publicité qui proposait une réduction de prix uniquement aux femmes dans le contexte de la Journée internationale de la femme. Le JEP s'est fondé sur cet avis pour conclure au caractère discriminatoire de la publicité concernée.

Les plaintes à propos de publicités sexistes adressées directement à l'Institut représentent quant à elles 7% des plaintes totales reçues en 2013 contre 3,8% l'année précédente.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'AUDIOVISUEL

En 2009, l'Institut et le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), autorité de régulation du secteur de l'Audiovisuel de la Fédération Wallonie-Bruxelles, ont conclu un protocole de collaboration. Ainsi depuis 2010, l'Institut participe à un comité de pilotage aux côtés de la Fondation Roi Baudouin, de l'Association des journalistes professionnels, de la Direction de l'Égalité des chances, du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et le Service général de l'audiovisuel et des multimédias de la Fédération Wallonie-Bruxelles chargé de la mise en œuvre d'un Plan trisannuel en faveur de la diversité et de l'égalité dans les médias audiovisuels. Ce plan, initié par la Ministre de la Culture, de l'Audiovisuel et de l'Égalité des Chances de la Fédération Wallonie-Bruxelles, est coordonné par le CSA et comprend deux axes : la parution d'un « Baromètre de la diversité et de l'égalité » et la publication d'un « Panorama des bonnes pratiques ».

Pour la troisième année de ce plan, le comité d'accompagnement a présenté en mars 2013, lors d'une conférence de presse, la 3e édition du Baromètre de la diversité et de l'égalité dans les médias audiovisuels de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Cette présentation intégrait également le Panorama des bonnes pratiques 2013 et clôturait ainsi le Plan égalité-diversité.

Le Baromètre 2013 vise à quantifier et à objectiver l'état de la diversité et de l'égalité sur base de l'analyse approfondie d'une semaine de programmes produits en propre ou coproduits de 26 chaînes de télévisions publiques, privées et locales actives en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Dans les grandes lignes, les résultats du Baromètre 2013 traduisent une évolution positive de la représentation des femmes et des minorités visibles à l'écran et une sous-représentation constante de tous les groupes observés, quels qu'ils soient. Ainsi, si les femmes sont globalement mieux représentées qu'en 2010 et 2011 (elles passent globalement de 31,41 % à 36,88%), si elles occupent davantage de rôles prestigieux (de 20,53% à 23,21% pour les porte-parole, de 15,35% à 18,83% pour les expertes), si elles interviennent plus souvent dans les débats (de 26,80% à 30,56%), elles font, lorsqu'elles prennent la parole, toujours moins souvent l'objet d'une mention (39,50% pour 31,86% des hommes), et sont, lorsqu'elles font l'objet d'une qualification spécifique, presque toujours catégorisées comme victimes. Leur présence est par ailleurs loin d'atteindre les 51% qu'elles représentent dans la société.

Soulignant les progrès initiés par la sensibilisation des médias aux enjeux de l'égalité et de la diversité, la ministre de la Culture, de l'Audiovisuel, de la Santé et de l'Égalité des chances a indiqué préparer des mesures pour pérenniser le Baromètre de la diversité, inciter les éditeurs de services audiovisuels à adopter une approche de la diversité dans leurs choix éditoriaux et intégrer la diversité dans la formation de journalistes et des métiers de la communication.

CONSEIL DE DÉONTOLOGIE JOURNALISTIQUE

Le 6 février 2013, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a formulé une « demande d'avis » à l'attention du Conseil de déontologie journalistique (CDJ) concernant la publication dans *La Dernière Heure* d'un article titré : « *Je vends ma virginité pour minimum 100.000 euros* ». L'Institut s'interrogeait quant aux méthodes journalistiques employées, au contenu de l'article, aux photos l'illustrant, et à l'encadré mettant en évidence les coordonnées de la jeune femme assimilé, selon l'Institut, à une

forme de proxénétisme et souhaitait connaître la position éclairée du CDJ sur le sujet.

Dans son avis-plainte n°13 du 19 juin 2013, le CDJ conclut que l'encadré contrevient à la déontologie journalistique et a motivé sa décision en expliquant : « [...] *Un tribunal pénal pourrait voir dans cet ensemble du proxénétisme ou de l'incitation à la débauche. Il en est d'autant plus ainsi que le site web auquel renvoie l'article incriminé est un site pornographique sur lequel l'annonce de Cindy figure toujours cinq mois plus tard. Tout cela porte à croire que la démarche faite par la jeune femme vers La Dernière Heure pour susciter l'interview était en fait un « coup » promotionnel pour ce site. [...] La déontologie journalistique est concernée ici par l'atteinte à la dignité humaine, l'encouragement à la prostitution, la confusion entre journalisme et publicité pour un site pornographique sans distance critique, alors que cet espace aurait dû servir à « recadrer » l'interview qui manquait de tout recul journalistique. La manière dont l'encadré est présenté témoigne d'un manque de responsabilité sociale de la part du journaliste et du média, ce qui constitue un manquement à la déontologie.* »

Le CDJ a demandé à La Dernière Heure de publier intégralement et dans toutes ses éditions un texte dans les trois jours suivant sa communication au journal expliquant le jugement du CDJ quant à la faute déontologique de la Dernière Heure.

9.2. LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES À L'ENCONTRE DES PERSONNES TRANSGENRES

COORDINATION DES PLANS D'ACTION INTERFÉDÉRAUX DE LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE

En 2013, l'Institut a travaillé de façon intensive à la préparation des deux Plans d'action interfédéraux, et ce en collaboration avec les différentes parties prenantes concernées. L'Institut a notamment élaboré, avec la société civile, une note reprenant les points problématiques ainsi qu'un texte vision relatif aux problématiques structurelles rencontrées par les personnes transgenres, et a dressé, avec les administrations concernées, un inventaire de toutes les actions possibles au sein des différents gouvernements. L'Institut a été étroitement impliqué dans les négociations qui ont mené à l'élaboration

de deux plans d'actions interfédéraux. Le premier plan de lutte contre les violences homophobes et transphobes date de janvier 2013, et le second plan concerne les actions visant à prévenir et à combattre plus largement les différentes formes de discriminations homophobes et transphobes et fut élaboré en juin 2013.

En outre, l'Institut a reçu le mandat de coordonner ces plans d'action et d'en assurer le suivi. C'est dans ce cadre que l'Institut a créé un groupe interdépartemental et un groupe d'experts, en accord avec les gouvernements concernés.

En 2013 déjà, peu après l'approbation des deux plans d'action, l'Institut a convoqué une première réunion du groupe de travail interdépartemental et préparé la première consultation officielle avec la société civile et les experts.

MESURES ET ACTIONS ENTREPRISES PAR L'INSTITUT DANS LE CADRE DES PLANS D'ACTION INTERFÉDÉRAUX

L'Institut a également entrepris différentes mesures dans le cadre de la lutte contre la discrimination des personnes transgenres, reprises comme des actions des Plans d'action interfédéraux.

DROITS DES ENFANTS DE PARENTS TRANSGENRES

L'Institut a, à titre d'exemple, demandé l'avis des deux commissariats aux droits de l'enfant en ce qui concerne les droits des enfants de parents transgenres. Ces avis ont été reçus en 2013 et transmis aux administrations et cabinets compétents concernés en vue d'y être traités.

REMBOURSEMENT DE FRAIS MÉDICAUX

L'Institut a éclairci la question du remboursement des frais médicaux dans le cadre d'un processus de transition en 2013 avec les organisations concernées. L'Institut a présenté les résultats de ses recherches au cabinet de la Ministre de la Santé publique lors d'une réunion de travail qui a demandé des informations complémentaires à l'UZ Gent.

LANCEMENT D'ÉTUDES

L'Institut a mené différentes études²² en vue d'améliorer les droits des personnes transgenres, comme par exemple une étude de droit comparé des législations transgenres dans différents pays européens, et dans quelques pays non européens. Cette étude a permis à l'Institut d'élaborer une proposition de modification de la loi «Transsexualité». Plusieurs réunions inter-cabinets ont eu lieu à ce propos avec les cabinets Justice, Égalité des Chances, Santé publique, et l'Institut.

L'Institut a également mené une étude sur la nécessité et les conditions relative à la création d'une ligne téléphonique transgenre.

²² cf. Partie « Etudes et recherches » p 35



NO.A251



[Demeurer sans voix]

Lutte contre les violences

10. DEMEURER SANS VOIX

10.1. MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION NATIONAL 2010-2014 ET INVENTAIRE DES MESURES²³

De nombreuses mesures ont été mises en œuvre dans le cadre du plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violences intrafamiliales (PAN) 2010-2014 adopté le 23 novembre 2010, à l'occasion d'une Conférence interministérielle « Intégration dans la société ». En 2013, l'Institut a coordonné une mise à jour du PAN afin de disposer d'un plan plus conforme à la politique belge menée en la matière.

En collaboration avec les représentants des cabinets des Ministres concernés par la mise en œuvre du PAN, l'Institut a participé aux travaux conduisant à la mise à jour du PAN et coordonné la rédaction de celle-ci. Ainsi, les mesures déjà réalisées ont été retirées du plan et les nouvelles mesures développées par les différents partenaires y ont été intégrées. De nouvelles mesures qui répondent aux besoins actuels ont été intégrées afin de renforcer la portée de la politique belge. Le PAN a ainsi été enrichi de nouvelles actions initiées par toutes les parties prenantes.

Le 10 juin 2013, une mise à jour du PAN 2010-2014 a été approuvée lors d'une nouvelle Conférence interministérielle. Parallèlement à cette mise à jour, un groupe de travail sur la lutte contre la violence sexuelle a été créé afin de préparer l'intégration d'un volet spécifique consacré à ce type de violence au sein du prochain PAN pluriannuel (voir supra).

En septembre, la mise à jour du PAN a été présentée au groupe interdépartemental qui regroupe les partenaires fédéraux, communautaires et régionaux concernés par le suivi et l'exécution du plan. En outre, elle a été exposée au groupe d'experts qui rassemble les représentants de la société civile impliqués dans la problématique. L'objectif de ces réunions était également d'aborder le futur plan d'action national pluriannuel (voir supra).

Enfin, des premiers contacts ont été échangés par courrier mi-septembre 2013 avec les entités fédérées et fédérales afin d'obtenir dans les mois qui suivent un état des lieux de chaque mesure du

plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violences intrafamiliales 2010-2014.

10.2. VIOLENCES ENTRE PARTENAIRES

CAMPAGNE DU 25 NOVEMBRE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES



Dans le cadre du Plan d'Action National de lutte contre les violences entre partenaires, l'Institut a développé, en collaboration avec la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Communauté flamande, un site internet consacré aux violences entre partenaires. Ce site internet, www.violenceentrepartenaires.be, s'adresse en premier lieu à toute personne confrontée à la violence entre partenaires. Ce groupe-cible plutôt large est subdivisé en

cinq grandes catégories: les victimes qui n'ont pas conscience de la problématique, les victimes qui se rendent compte qu'elles sont face à des faits de violence entre partenaires, les enfants et les jeunes dont l'un des parents commet des faits de violence entre partenaires, les témoins ou les proches et, enfin, les auteurs de violence. Le site offre une importante quantité d'informations : des témoignages, une foire aux questions, des adresses, etc.

Le site internet a été lancé le 25 novembre 2013, à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. En novembre 2013, 12 803 visites ont été enregistrées sur le site web, et 4 647 en décembre.

CAMPAGNE INTERNET

Le lancement du site web a été associé à une nouvelle campagne internet qui s'adressait aux hommes, aux femmes, aux victimes, aux auteurs et aux témoins de violences entre partenaires. La campagne se composait de 5 bannières en français et en néerlandais, visibles jusque début décembre 2013 sur différents sites d'information du Nord et du Sud du pays.

ADAPTATION NÉERLANDOPHONE DE LA CAMPAGNE « FRED ET MARIE »



Suite au succès considérable, à Bruxelles et en Wallonie, de la campagne de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de la Wallonie et de la Commission communautaire française, qui rappelle que la violence psychologique constitue le premier stade de la violence entre partenaires et que c'est également la forme la plus courante de violence, l'Institut a financé, avec l'accord de ses partenaires, le sous-titrage en néerlandais du film de la campagne « Fred et Marie » afin de pouvoir le diffuser dans l'entière du pays. La Communauté flamande était elle aussi impliquée dans cette traduction. Le court métrage sous-titré a été également placé sur le site www.violenceentrepartenaires.be pour le lancement de la campagne du 25 novembre.

BROCHURE « MIGRANT(E) ET VICTIME DE VIOLENCES CONJUGALES, QUELS SONT MES DROITS ? »

Dans la continuité de l'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, réalisé à sa demande, l'Institut a soutenu financièrement et collaboré à l'élaboration d'une brochure intitulée « Migrant(e) et victime de violences conjugales, quels sont mes droits ? ». Cette brochure a été réalisée par le Ciré (coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers) en collaboration avec des associations de terrain. Elle a pour objectif d'informer les personnes migrantes des droits dont elles disposent lorsqu'elles sont victimes de violences conjugales et de leur donner des conseils sur les démarches à entreprendre afin de se protéger.

10.3. VIOLENCES SEXUELLES

COLLOQUE SUR LES VIOLENCES SEXUELLES AU SÉNAT



Le 8 mars 2013, à l'occasion de la journée internationale de la femme, un colloque intitulé « Non au viol! » a été organisé au Sénat à l'initiative de la Vice-Première Ministre, Ministre de l'Intérieur et de l'Égalité des chances. Ce colloque portait sur une approche globale et transversale de la lutte contre la violence sexuelle, du point de vue de

la police, de la justice et de la santé, par des experts et par des acteurs de terrain. Tant la société civile que des représentants et des experts de la police, de la justice et de la santé publique ont présenté, spécifiquement pour leur terrain, un état des lieux ainsi que les lacunes sur le plan de l'approche des violences sexuelles. L'Institut a joué un rôle important dans la préparation du contenu de ce colloque, ainsi que dans sa réalisation.

MISE EN PLACE DU GROUPE DE TRAVAIL ET GROUPE D'EXPERT SUR LA VIOLENCE SEXUELLE

L'Institut a été mandaté pour assurer, avec l'ensemble des parties prenantes, l'élaboration d'un nouveau PAN 2014-2018. Alors que le plan d'action 2010-2014 accordait déjà de l'attention aux violences entre partenaires, aux mariages forcés, à la violence liée à l'honneur et aux mutilations génitales, le nouveau plan d'action 2014-2018 devrait être élargi à des mesures concernant l'approche des violences sexuelles commises chez les adultes.

À titre préparatoire, l'Institut a réuni un groupe d'experts le jeudi 30 mai 2013 afin de dresser un aperçu de toutes les lacunes et recommandations concernant l'approche de la violence sexuelle.

Dans une phase ultérieure, ce groupe d'experts sera également mandaté pour assurer le monitoring du PAN 2014-2018.

Les résultats de cette consultation ont été transmis et discutés au sein d'un groupe de travail interdépartemental composé de représentants des administrations fédérales, communautaires et régionales compétentes en la matière.

Sur base de toutes ces informations, l'Institut a rédigé une note détaillée abordant tant les lacunes que les recommandations en ce qui concerne l'approche de la violence sexuelle. Par la suite, ces lacunes et recommandations ont une fois encore été confirmées par les différentes parties concernées lors d'entretiens bilatéraux. Fin 2013, ces lacunes et recommandations en matière d'approche de la violence sexuelle ont été communiquées à la Ministre fédérale de l'Égalité des chances.

10.4. VIOLENCES LIÉES À L'HONNEUR

BROCHURE SUR LES VIOLENCES LIÉES À L'HONNEUR À DESTINATION DES PROFESSIONNELS



Dans la continuité des résultats de recherche sur le phénomène des violences liées à l'honneur réalisée fin 2011, une brochure « Violence liée à l'honneur - Comment y faire face en tant que professionnel ? » a été réalisée et diffusée en collaboration avec l'asbl Zijn. L'Institut a diffusé 2154 brochures sur demande auprès de différentes associations (associations féminines, CAW, VCLB, Vrij CLB, maisons de justice, écoles, police, hôpitaux, kinés, tribunal de la jeunesse, Forem, bibliothèques, services d'intégration, FEDASIL).

ORGANISATION D'UNE TABLE-RONDE SUR LES VIOLENCES LIÉES À L'HONNEUR

Afin de contribuer à l'élaboration d'une politique d'intervention efficace, globale et intégrée contre les violences liées à l'honneur, l'Institut a organisé, le 24 octobre 2013, une table-ronde sur les violences liées à l'honneur, en collaboration avec les associations Zijn et La voix des femmes. Ces associations ont préalablement mené des consultations avec la société civile, sur la partie néerlandophone du pays

pour Zijn et francophone pour La voix des femmes. Ces différentes rencontres ont permis de dégager une première série de recommandations qui ont ensuite été discutées plus en détails à l'occasion de la table-ronde du 24 octobre. Ces discussions plus approfondies ont débouché sur une série de recommandations communes qui permettent de circonscrire une politique de lutte et de prévention des violences liées à l'honneur impliquant l'ensemble des acteurs concernés. Ces travaux seront utilisés dans le cadre de l'élaboration du prochain plan d'action national pluriannuel de lutte contre la violence basée sur le genre.

COLLABORATION AUX TRAVAUX MENÉS SUR LES ORIENTATIONS DE LA POLITIQUE CRIMINELLE EN MATIÈRE DE VIOLENCE LIÉE À L'HONNEUR

Dans la continuité de travaux menés par le Service de la politique criminelle sur une politique criminelle en matière de violences liées à l'honneur, une réflexion a été engagée au niveau du parquet général de Liège quant à l'opportunité de traduire des directives de politique criminelle de lutte contre les violences à liées à l'honneur à travers une circulaire spécifique. Dans ce cadre, en octobre 2013, l'Institut a participé à une réunion préparatoire afin de partager son expertise dans le domaine de la lutte contre les violences liées à l'honneur. L'Institut a également marqué son intérêt quant à une implication dans la suite des travaux en intégrant le groupe de travail chargé d'avancer sur la question.

10.5. MARIAGES FORCÉS

ÉTUDE SUR LES MARIAGES FORCÉS SUR LE TERRITOIRE DE LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE

En collaboration avec la Ministre fédérale de l'Égalité des chances, Joëlle Milquet, et le Secrétaire d'État bruxellois à l'Égalité des chances, Bruno De Lille, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a commandité une étude quantitative et qualitative sur le phénomène des mariages forcés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale auprès du GERME de l'ULB. L'étude a porté sur une objectivation de la question des mariages forcés à Bruxelles. Elle a exploité les données quantitatives existantes et interpellé les divers acteurs de terrain et institutionnels (Police, Parquet, Communes). Une collecte des données relatives aux expériences vécues par les victimes (approche qualitative) a également été construite. L'étude a mis en lumière la difficulté de disposer de chiffres fiables concernant un phénomène tel que le mariage forcé. Elle a également pointé la nécessité de maintenir et de renforcer les mesures de prévention, de sensibilisation et d'information mais également les mesures de prise en charge des victimes afin d'assurer un suivi efficace des victimes et de réduire les cas non déclarés. En mai 2013, les résultats de l'étude ont été présentés à la société civile bruxelloise afin d'échanger les points de vue et de dégager des pistes d'actions pertinentes.

FORMATIONS SUR LES MARIAGES FORCÉS À DESTINATION DES OFFICIERS DE L'ÉTAT CIVIL ET DES POLICIERS

En collaboration avec le Secrétaire d'État à l'Égalité des chances de la Région de Bruxelles-Capitale, Bruno De Lille, et la Ministre fédérale de l'Égalité des Chances, Joëlle Milquet, l'Institut a soutenu la sensibilisation des officiers de l'état civil des communes aux mariages forcés et aux signes d'alerte afin d'éviter que le mariage ne soit célébré sous la contrainte. Ces formations ont eu lieu en novembre 2013 à Gand et Bruxelles, sous la conduite des Éditions Vanden Broele, en partenariat avec le Réseau Mariage et Migrations. Les policiers ont également constitué le public-cible des formations. Celles-ci ont eu pour objectif d'apporter des bases théoriques et pratiques aux professionnels qui peuvent être confrontés à la problématique des mariages forcés. Un ouvrage doit être élaboré sur base des formations afin de pérenniser le travail de sensibilisation à cette problématique.

10.6. MUTILATIONS GÉNITALES FÉMININES

TASK FORCE SUR LES MUTILATIONS GÉNITALES FÉMININES

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires et certaines formes de violences intrafamiliales 2010-2014, l'Institut a réuni, en février 2013, le milieu associatif et les représentants des différents départements fédéraux impliqués dans la lutte contre les mutilations génitales féminines. Sur base des recommandations émanant du milieu associatif, des pistes d'actions pouvant être réalisées à court terme ont été présentées et discutées lors de cette rencontre, notamment dans le domaine de l'asile et migration, de l'accueil des réfugiés, de la santé publique ou encore de l'approche policière et judiciaire.

PASSEPORT MUTILATIONS GÉNITALES FÉMININES

En 2012, un passeport Mutilations génitales féminines (MGF) a été élaboré par l'asbl Intact afin de permettre au personnel médical des centres de médecine du voyage de rappeler l'interdiction pénale des MGF, sur le plan belge, aux personnes amenées à voyager vers des pays où le risque d'être victime de cette pratique reste important. Le passeport a pour vocation de prévenir les cas de MGF en rappelant notamment l'incrimination pénale en Belgique et la possibilité de poursuivre toute personne qui a pratiqué, facilité ou s'est rendu complice de MGF, même à l'étranger. Dans un premier temps, le passeport a été réalisé en français, néerlandais, anglais et arabe. Étant donné la nécessité d'informer plus largement les publics concernés sur le caractère répréhensible des MGF, l'Institut a soutenu financièrement l'asbl Intact afin de permettre une traduction du passeport dans d'autres langues.

10.7. PARTENARIATS ET SUIVI DE PROJETS

PARTICIPATION AUX TRAVAUX MENÉS AU SEIN DU COLLÈGE DES PROCUREURS GÉNÉRAUX

Depuis plusieurs années, l'Institut accorde une grande attention à la mise en œuvre de la circulaire de politique criminelle en matière de violence dans le couple (Col 4/2006). En 2013, l'Institut a poursuivi sa participation active au groupe de travail violence intrafamiliale créé au sein du Collège des procureurs généraux afin d'assurer le suivi de la circulaire. En collaborant au groupe de travail, l'Institut a contribué, par son expertise, aux travaux qui, sur base de l'évaluation de la circulaire, doivent conduire à des adaptations du dispositif. En outre, l'Institut a pris part au groupe de travail mis en place au Collège des procureurs généraux afin d'assurer le suivi de l'évaluation de la circulaire relative au set agression sexuelle (Col 10/2005).

SUIVI DES PROJETS CO3 ET LINK

L'Institut a suivi avec attention le développement du projet de maison sécurisée lancé à Anvers (projet CO3). Ce projet réunit différents secteurs afin de créer un environnement physique dans lequel ceux-ci collaborent de façon pluridisciplinaire pour aboutir à une offre d'aide intégrale et adéquate. Ce projet vise à améliorer les situations individuelles et communes des personnes impliquées dans l'assistance et les soins, la police et la justice, grâce à une collaboration en chaîne. L'Institut a notamment participé à plusieurs reprises au comité d'accompagnement chargé d'assurer le suivi du projet. En outre, l'Institut a également pris part au développement du projet LINK (Limburgse Intrafamiliaal Geweld Keten) lancé en Province du Limbourg. Ce projet-pilote a pour objectif de créer et d'implémenter une collaboration en chaîne entre les différents secteurs lorsque des dossiers complexes à hauts risques se présentent.

PROJET « CENTRES DE JUSTICE FAMILIALE » DANS LE CADRE DU PROGRAMME EUROPÉEN DAPHNÉ²⁴

L'Institut assure la représentation belge au sein du National Board of Advisors qui assure le suivi de ce projet européen. Ce projet a débuté en juillet 2013. Au cours des deux prochaines années, il s'agit de créer, dans le cadre d'un projet-pilote local, une base permettant de poursuivre le développement du concept de Centres de Justice Familiale, leurs principes directeurs, leur façon de fonctionner, leur construction, leur position dans la société et leur collaboration mutuelle. Dans ce cadre, le National Board of Advisors a une mission importante de « consultance et de réflexion »: il formule des recommandations sur la suite de l'implémentation européenne (chaque État membre/membre du projet) et de la diffusion et apporte son aide dans la création d'une large base sociale afin de poursuivre le développement du projet.



Placer sa voix

Gender mainstreaming

11. PLACER SA VOIX

Depuis l'adoption, le 12 janvier 2007, de la « loi *gender mainstreaming* »²⁵ qui vise à intégrer la dimension de genre dans les politiques menées au niveau fédéral, la mise en œuvre du *gender mainstreaming* est devenue une obligation légale.

Au cours de l'année 2013, le rôle d'accompagnement et de soutien au processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques joué par l'Institut a principalement consisté à :

- encadrer la mise en œuvre du plan fédéral *gender mainstreaming* approuvé en juin 2012 ;
- coordonner l'établissement du rapport du gouvernement sur la mise en œuvre du *gender mainstreaming* ;
- contribuer à l'adoption d'une analyse d'impact de la réglementation (AIR) comprenant un volet consacré à l'égalité des femmes et des hommes (cf. le « *test gender* » prévu par la loi *gender mainstreaming*) ;
- stimuler la production et l'utilisation de statistiques ventilées par sexe au niveau fédéral ;
- poursuivre la mise en œuvre du *gender budgeting*.

L'Institut a également organisé deux réunions du groupe interdépartemental de coordination (GIC).²⁶ La première a porté sur les « Bonnes pratiques au sein de l'administration ». Six présentations ont été données, dont chacune expliquait concrètement la manière de mettre en œuvre le *gender mainstreaming* au sein des administrations fédérales. La seconde a porté sur le planning et la structure relatifs à l'établissement du rapport de fin de législature.

²⁵ 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.

²⁶ Le Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC) prévu par l'article 6 de la loi du 12 janvier 2007 est composé de représentants des SPF, SPP et du Ministère de la Défense, ainsi que de représentants des cellules stratégiques des membres du gouvernement. Il est chargé de la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007.

11.1. LE PLAN FÉDÉRAL GENDER MAINSTREAMING

Pour rappel, la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007 figurait parmi les priorités de l'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011. Même si l'objectif d'intégration de la dimension de genre concerne l'ensemble des politiques fédérales, l'Institut et la Ministre de l'Égalité des chances avaient choisi de limiter la démarche d'intégration à deux politiques par membre du gouvernement dans le cadre de cette courte législature.

Le plan fédéral *gender mainstreaming* établi par le GIC en 2012 comportait donc un engagement de tous les membres du gouvernement à intégrer la dimension de genre dans deux politiques de leur choix, comme par exemple la réforme des pensions de survie, la formation des policiers, l'amélioration du statut social des indépendants, l'octroi de bourses dans le cadre de la coopération au développement ou la lutte contre la pauvreté.

Suite à l'adoption du plan fédéral *gender mainstreaming* en 2012, parallèlement aux réunions du GIC, de nombreux contacts bilatéraux ont eu lieu entre l'Institut, les cellules stratégiques des membres du gouvernement et les différentes administrations fédérales. Concrètement, l'accompagnement et le soutien de l'Institut dans la mise en œuvre du plan a principalement consisté à :

- sensibiliser à l'égalité entre hommes et femmes ;
- préciser ce qu'est le *gender mainstreaming* et ce qu'il n'est pas ;
- sensibiliser à l'utilité du *gender mainstreaming* ;
- identifier les parties prenantes utiles à la mise en œuvre de l'approche ;
- insister sur la nécessité de produire et d'utiliser des statistiques ventilées par sexe ;
- identifier la dimension de genre, c'est-à-dire l'existence de différences entre les situations des hommes et des femmes, des politiques mentionnées dans le plan ;
- illustrer la démarche d'intégration de la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques, via des exemples ;
- réorienter certains engagements vers la mise en place des conditions nécessaires pour les atteindre ;
- formuler des recommandations et des propositions relatives à la mise en œuvre des engagements.

11.2. LE RAPPORT DE FIN DE LÉGISLATURE

L'article 5 de la loi du 12 janvier 2007 demande au Gouvernement de transmettre aux chambres fédérales un rapport de fin de législature sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995.

Après que sa structure et la planification de son établissement aient été définis au sein du GIC, le premier rapport de fin de législature a été coordonné par l'Institut entre septembre et décembre 2013. Il a été établi sur base de contributions transmises par les cellules stratégiques des membres du gouvernement et par les différents SPF et SPP. Conformément à la loi, ce rapport de fin de législature est composé d'un rapport du Gouvernement concernant la mise en œuvre de la loi mais aussi des rapports de la Ministre de l'Égalité des chances et du Ministre de la Coopération au développement concernant la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995.

Le rapport du Gouvernement est composé de cinq parties :

- La première partie concerne le travail réalisé au sein du Groupe interdépartemental de coordination (GIC) prévu par l'article 6 de la loi du 12 janvier 2007 et chargé d'assurer sa mise en œuvre.
- La seconde partie présente le travail d'accompagnement et de soutien réalisé par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en exécution de l'article 7 de la loi du 12 janvier 2007.
- La troisième partie présente sous forme de fiches ce qui a été fait par chaque membre du Gouvernement dans le cadre de la mise en œuvre de la loi.
- La quatrième partie présente ce qui a été fait par les différents SPF, SPP et le Ministère de la Défense dans le cadre de la mise en œuvre de la loi.
- La cinquième partie du rapport présente enfin les principaux éléments de l'expérience acquise au cours de la législature et présente une série de recommandations relatives à la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007 et plus généralement du *gender mainstreaming* au niveau fédéral belge.

11.3. L'ÉTABLISSEMENT DU « TEST GENDER »

L'article 3 de la loi *gender mainstreaming* prévoyait notamment l'établissement d'un « *test gender* » destiné à évaluer l'impact des projets d'actes législatifs sur la situation respective des femmes et des hommes. Compte tenu du fait que deux tests *ex ante* existaient au niveau fédéral (test Kafka, EIDD²⁷) et que d'autres étaient prévus (*test gender*, test PME et test cohérence des politiques en faveur du développement), la décision a été prise de rassembler et d'harmoniser les différents instruments dans une analyse d'impact globale portant sur :

- le développement durable ;
- l'égalité des femmes et des hommes ;
- la cohérence des politiques en faveur du développement ;
- les charges administratives ;
- les petites et moyennes entreprises.

La loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative (M.B. du 31 décembre 2013) établit donc une analyse d'impact de la réglementation (AIR). Cette analyse qui concerne les projets de réglementation soumis au Conseil des ministres doit être réalisée par les auteurs de réglementation et jointe au dossier soumis au Conseil des ministres.

Son objectif est d'amener les auteurs de réglementation à réfléchir à l'impact de leurs projets de réglementation sur les cinq matières auxquelles les autorités fédérales ont décidé d'accorder une attention particulière via l'établissement de tests *ex ante*.

L'Institut qui a participé aux travaux visant à établir l'AIR a défini le contenu du volet relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes (thème 3 de l'AIR) et a rédigé la partie du manuel de soutien à la réalisation de l'AIR consacrée à cette thématique.

Le volet consacré à l'égalité des femmes et des hommes de l'AIR cette analyse est composé de 5

²⁷ Le test Kafka, entré en vigueur en octobre 2004, visait, via un questionnaire joint à toutes les propositions de loi ou d'arrêté royal passant au Conseil des ministres, à évaluer les charges administratives de ces propositions (et donc à voir où elles pouvaient être éliminées). L'étude d'incidence des décisions sur un développement durable (EIDD) visait l'impact en termes de développement durable des mêmes propositions.

questions ouvertes ²⁸. Les questions 1, 2 et 3 visent à connaître schématiquement la situation respective des femmes et des hommes dans la matière concernée par le projet. Elles nécessitent le recours à des statistiques ventilées par sexe. Sur la base des réponses à ces trois premières questions, la question 4 concerne l'évaluation de l'impact du projet sur l'égalité des femmes et les hommes. La question 5 vise à mettre en évidence les éventuelles mesures compensatoires en cas d'impact négatif sur l'égalité entre hommes et femmes.

L'Institut a également contribué à la phase de test du projet de formulaire et du projet de manuel de soutien, en sollicitant les membres du GIC.

²⁸ Question 1 – Quelles personnes sont (directement et indirectement) concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Question 2 – Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

Question 3 – Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ?

Question 4 – Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes.

Question 5 – Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

11.4. VENTILATION PAR SEXE DES STATISTIQUES FÉDÉRALES

La production et l'utilisation de statistiques ventilées par sexe sont indispensables à l'identification des différences qui existent entre la situation des hommes et des femmes et constituent donc un élément essentiel dans la mise en œuvre du *gender mainstreaming*. La ventilation par sexe des statistiques fédérales est une obligation légale.²⁹

ÉTABLISSEMENT D'UN INVENTAIRE RELATIF À LA VENTILATION PAR SEXE DES STATISTIQUES FÉDÉRALES

Afin de faciliter la mise en œuvre du *gender mainstreaming*, l'Institut a commandité un travail concernant les statistiques publiques fédérales. Ce travail, entamé en 2012 et finalisé au printemps 2013, visait plus particulièrement à dresser un inventaire des statistiques ventilées par sexe et des indicateurs de genre disponibles au niveau fédéral belge et à identifier les lacunes en matière de statistiques ventilées par sexe et d'indicateurs de genre.

Le rapport final a été remis à l'Institut au cours de l'été 2013. Il servira de base à un travail d'ampleur visant à améliorer l'appareil statistique fédéral et son utilisation dans le cadre de la mise en œuvre du *gender mainstreaming*.

ÉTABLISSEMENT ET ACTIVITÉS DU GROUPE « GENRE ET STATISTIQUES » AU SEIN DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE STATISTIQUE

Suite aux recommandations du Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes du Sénat et avec le soutien du Ministre de l'Économie, un groupe de travail thématique « genre et statistiques » a été établi au sein du Conseil supérieur de Statistique. L'Institut assure la présidence et le secrétariat de ce groupe.

²⁹ Article 4 de la loi du 12 janvier 2007.

Les missions de ce groupe de travail consistent à :

- vérifier la ventilation par sexe des statistiques établies par les autorités fédérales, ainsi que l'établissement d'indicateurs de genre ;
- identifier l'existence de lacunes en matière statistique, en lien avec les demandes des instances européennes et internationales ;
- tester la neutralité sexuée de la méthodologie ;
- vérifier si les données sont présentées en tenant suffisamment compte de la dimension de genre.

Début 2013, après la première année de travail, le groupe a présenté son Rapport d'activité intermédiaire à la réunion plénière du Conseil supérieur de Statistique. Le groupe s'est ensuite penché sur les statistiques de la police, du parquet et de la justice, ainsi que sur les statistiques relatives aux revenus.

11.5. MISE EN ŒUVRE DU *GENDER BUDGETING*

L'Institut a particulièrement accompagné la mise en œuvre du *gender budgeting* vis-à-vis du SPF Budget et Contrôle de la gestion, s'inscrivant ainsi dans le cadre de l'engagement du Ministre du Budget à l'égard du plan fédéral *gender mainstreaming* (l'intégration de la dimension de genre dans l'élaboration du budget général des dépenses, conformément aux directives de la circulaire relative à la mise en œuvre du *gender budgeting*). Il a notamment adapté la partie sur le *gender budgeting* de la circulaire annuelle relative aux directives concernant l'élaboration du budget et réalisé une présentation sur le *gender budgeting* durant le Forum des Directeurs des services d'encadrement Budget et Contrôle de la gestion organisé par ce SPF.

En mai, l'Institut a diffusé la « check-list du commentaire genre » permettant d'aider les administrations concernées à respecter les obligations des circulaires précitées. Concrètement, pour les allocations de base classées en catégorie 3 suivant la méthode *gender budgeting*, il importe de préciser de quelle façon il sera tenu compte de la dimension de genre. La check-list fournit des éléments utiles pour les différents types de dépenses (études, communication, etc.).

L'Institut a également envoyé un questionnaire relatif à la mise en œuvre du *gender budgeting* aux différentes administrations représentées au sein du GIC. Outre la collecte d'informations, ce questionnaire avait aussi pour but de rappeler les actions à entreprendre pour promouvoir l'application du *gender budgeting*.

L'Institut a réalisé une « Évaluation de la mise en œuvre du *gender budgeting* dans le cadre du budget 2013 » en vue d'améliorer sa mise en œuvre. Elle a été communiquée début mai aux présidents des comités de direction, aux responsables des services Budget et Contrôle de la gestion et aux coordinateurs-trices *gender mainstreaming*. Cette évaluation formulait également des suggestions pour chaque administration en vue d'améliorer la mise en œuvre du *gender budgeting*.

La cellule *gender mainstreaming* de l'Institut a également offert un soutien spécifique aux administrations qui en avaient fait la demande.

11.6. INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LA COMMUNICATION FÉDÉRALE

RÉDACTION D'UN COMMCOLLECTION « INTÉGRER LA DIMENSION DE GENRE DANS LA COMMUNICATION FÉDÉRALE »

Depuis fin 2012, suite à une proposition du CommnetKern (Réseau des responsables communication des SPF et SPP), l'Institut a collaboré à un groupe de travail constitué d'attaché-e-s de communication de différentes administrations, chargé de la réalisation d'une brochure sur l'intégration de la dimension de genre dans la communication publique fédérale.



Cette brochure destinée aux communicateurs fédéraux est une initiative du SPF Chancellerie du Premier Ministre. Le but de cette brochure est d'inciter les communicateurs-trices à intégrer la dimension de genre dans toutes leurs communications (campagnes, brochures, événements, site web, etc.). Elle est illustrée de bonnes et mauvaises pratiques et fournit de nombreux exemples pratiques et concrets sur la manière de parvenir à intégrer la dimension de genre dans la communication. Elle a été rédigée grâce à l'expertise de l'Institut.

Cette publication, qui s'inscrit dans la collection des COMMCollections du SPF P&O, a été distribuée à tous les communicateurs-trices fédéraux-ales en novembre 2013.

ATELIER COMMNET : « VERS UNE COMMUNICATION PUBLIQUE « GENDERFRIENDLY » »

En septembre 2013, le SPF P&O et le SPF Chancellerie ont organisé un atelier intitulé « Vers une communication publique «genderfriendly» » pour les communicateurs-trices fédéraux-ales dans le cadre du réseau COMMnet (Réseau des communicateurs fédéraux).

Le but de cet atelier notamment animé par l'Institut, était de partir de bonnes et mauvaises pratiques communicationnelles (pas uniquement fédérales) afin de créer une prise de conscience face au sexisme et aux stéréotypes. Divers conseils pratiques issus de la check-list du COMMCollections ont notamment été distillés lors de ces ateliers.

11.7. COMITÉS D'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS DU FONDS SOCIAL EUROPÉEN

Comme les années précédentes, dans le cadre de la programmation 2007-2013 du Fonds Social Européen, l'Institut a participé aux comités d'accompagnements de divers projets. Par exemple il a fourni son expertise au SPF Emploi, notamment pour un projet sur la prévention des risques psychosociaux qui a permis de développer une publication sur le burn out³⁰. L'Institut a également participé au projet du SPP Intégration sociale visant à favoriser la collaboration entre les CPAS et les services régionaux pour l'emploi dans le domaine de l'activation des bénéficiaires du revenu d'intégration et des demandeurs d'emploi difficiles à placer.

YES
to gender equality

Elever la voix

Relations européennes
et internationales

12. ÉLEVER LA VOIX

12.1. UNION EUROPÉENNE

PRÉSIDENCES IRLANDAISE ET LITHUANIENNE DE L'UNION EUROPÉENNE

En 2013, l'Irlande et la Lituanie ont assuré successivement la Présidence de l'Union européenne.

L'Institut a contribué au processus de négociation des conclusions agréées dans le cadre du suivi de la Plate-forme d'action de Pékin sur les indicateurs en matière d'égalité de genre et de médias et sur les l'effectivité des mécanismes institutionnels pour l'avancement des femmes et de l'égalité de genre.

Il a également contribué au rapport sur les indicateurs réalisés par l'Institut européen de l'égalité entre les hommes et les femmes pour la présidence lithuanienne en répondant au questionnaire relatif aux mécanismes institutionnels coordonnant la réponse de la Belgique pour l'ensemble des niveaux de pouvoir.

L'Institut a assuré la représentation de la Ministre fédérale de l'Égalité des chances lors des réunions du groupe de haut niveau *gender mainstreaming* à Dublin en janvier et à Vilnius en septembre. Ces réunions ont principalement porté sur la préparation des présidences et des rapports sur les indicateurs en matière d'égalité ainsi que sur la mise en œuvre du Pacte européen pour l'égalité des genres. L'Institut a également participé aux conférences de ces Présidences, telles que la conférence portant sur « L'engagement économique des femmes et l'agenda de l'Europe 2020 », organisée en avril par la présidence irlandaise et celle portant sur « L'égalité de fait entre hommes et femmes comme contribution à l'atteinte des objectifs de l'Europe 2020 : l'effectivité des mécanismes institutionnels », organisée en septembre par la présidence lithuanienne.

Il a également participé au projet « Equality pays off » de la Commission européenne qui vise à sensibiliser les leaders des entreprises à « investir » dans l'égalité salariale. L'Institut a suivi les travaux visant la mise en place, par la ministre de l'Égalité avec sa collègue française, d'un réseau informel des ministres

européens de l'égalité des femmes et des hommes. Une première conférence a eu lieu le 30 septembre 2013 et a réuni 20 délégations des différents États membres européens.

PROPOSITION DE DIRECTIVE VISANT À ASSURER UNE REPRÉSENTATION PLUS ÉQUILIBRÉE DES HOMMES ET DES FEMMES PARMI LES ADMINISTRATEURS NON EXÉCUTIFS DES SOCIÉTÉS COTÉES

L'Institut a continué à participer aux discussions relatives au projet de directive qui ont eu lieu au cours de 7 réunions du groupe des questions sociales du Conseil de l'Union européenne. L'Institut est intervenu plusieurs fois pour rappeler l'importance d'aboutir à un instrument légal contraignant en démontrant, statistiques à l'appui, l'efficacité d'un tel outil en Belgique. D'un autre côté, l'Institut a soutenu activement la France et l'Italie dans leurs propositions d'amendements visant à trouver un compromis avec les autres États membres.

SUIVI DE MISE EN ŒUVRE DES DIRECTIVES

L'Institut a contribué au questionnaire relatif à la mise en œuvre de la directive 2011/99 EPO (*European public order*), notamment par rapport aux victimes de violence fondée sur le genre.

Il a coordonné la réponse au questionnaire relatif à la mise en œuvre pour la Belgique de la directive 2006/54 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

PARTICIPATION AU GROUPE PRÉPARATOIRE AU COMITÉ DE L'EMPLOI (EMCO)

L'Institut fait partie du groupe préparatoire au comité de l'emploi (EMCO) depuis mars 2013. Dans ce cadre, il a été associé à la rédaction du programme national de réforme 2013 (PNR) et à la discussion autour des *Country specific recommendations* 2013 (CSR). Dans le cadre du processus de surveillance des déséquilibres macro-économiques, l'Institut a également été associé aux discussions visant l'élaboration

d'un nouveau *score board* d'indicateurs liés à l'emploi et au social. Il a défendu la prise en compte du genre parmi ces « nouveaux » indicateurs.

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 de deux avis, l'un consacré aux mutilations génitales et l'autre à l'écart de genre en matière de pensions.

ÉCHANGES DE BONNES PRATIQUES ORGANISÉS PAR LA COMMISSION EUROPÉENNE

L'Institut a participé en juin à Tallinn à l'échange de bonnes pratiques organisé par la Commission européenne et visant un échange constructif entre experts et acteurs gouvernementaux sur des thématiques spécifiques à partir d'exemples concrets de certains États. La Belgique avait été retenue (avec l'Estonie et l'Espagne) pour la discussion à propos des journées consacrées à l'écart salarial. L'Institut a également participé à l'échange sur l'articulation des vies privée et professionnelle qui s'est tenu à Paris en novembre.

CONFÉRENCE MINISTÉRIELLE EURO-MÉDITERRANÉENNE « RENFORCER LE RÔLE DES FEMMES DANS LA SOCIÉTÉ »

L'Institut a contribué à la préparation des conclusions ministérielles adoptées par les États de l'Union pour la Méditerranée lors de la conférence ministérielle qui s'est tenue à Paris en septembre sur le thème « Renforcer le rôle des femmes dans la société » et à laquelle a pris part la ministre de l'Égalité. Cette conférence était la troisième du genre et a visé à développer l'autonomisation des femmes et promouvoir leur rôle dans le développement socio-économique de la région. Elle a réuni 43 pays de l'Union européenne et de la Région méditerranéenne.

INSTITUT EUROPÉEN DU GENRE

L'Institut a participé, pour la dernière fois en 2013, en la personne de son Directeur, à la présidence du Conseil d'administration de l'Institut européen de l'égalité entre les hommes et les femmes, agence de l'Union européenne qui soutient le travail des États membres et des institutions européennes. En 2012, suite à la démission de l'Allemagne qui assurait la Présidence, le Directeur de l'Institut a été désigné Président faisant fonction du Conseil d'administration. Celui-ci a été renouvelé en mai 2013 et la Belgique n'en fait provisoirement plus partie.

L'Institut est toujours représenté au Forum d'experts, organe consultatif au service de l'Institut européen. L'Institut a participé à la réunion de février, qui faisait suite à un renouvellement de mandats et qui a principalement porté sur le rôle et le fonctionnement du Forum.

En outre, l'Institut a participé à un groupe de travail sur le thème « mesurer la violence » et à la conférence de lancement *gender equality index*. Cet indice couvre 5 domaines principaux permettant une comparaison entre États membres. La Belgique se classe 6^{ème} sur l'ensemble de ceux-ci.

L'Institut a contribué aux travaux de l'Institut européen sur les thèmes suivants : violence, médias et *gender mainstreaming*, via la réponse à des questionnaires d'évaluation. L'Institut a également participé à la « discussion en ligne » sur les bénéfices de l'égalité de genre les 24 et le 25 avril et à celle sur les capacités institutionnelles et les méthodes effectives pour la mise en œuvre du *gender mainstreaming* les 4 et 5 novembre.

DAPHNÉ III

Le programme Daphné III a notamment pour objectif d'octroyer des subventions pour des actions réalisées au niveau transnational. En avril, la Belgique, représentée par l'Institut au sein du Comité de gestion du programme Daphné III, s'est déclarée en faveur de deux décisions soumises par la DG Justice de la Commission européenne concernant deux appels à projet lancés dans le cadre du programme Daphné III.

La première décision avait pour but de valider les 5 projets sélectionnés dont un projet belge concernant les disparitions d'enfants, thématique couverte également par Daphné. La seconde attribuait un budget spécifique au développement de lignes d'écoute basées sur le modèle européen 116. Cette décision a également permis de déterminer les projets sélectionnés qui comptait un projet belge sur les 17 sélectionnés.

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 novembre.

GROUPE DE HAUT NIVEAU GENDER MAINSTREAMING DANS LES FONDS STRUCTURELS

L'Institut a participé au séminaire de suivi de la « *Community of practices* » (groupe d'échange de bonnes pratiques) de certains États membres sur le *gender mainstreaming* qui s'est tenu à Leuven en janvier.

EQUINET

Equinet est le réseau des organismes de promotion de l'égalité dont l'Institut fait partie.

Différents groupes de travail permettent à ce réseau de produire des avis ou rapports. Pour la première fois en 2013, suite à la disparition du réseau des organismes de promotion de l'égalité des femmes et des hommes, un nouveau groupe de travail spécifiquement dédié à l'égalité de genre a vu le jour. Un membre de l'Institut a participé aux réunions de ce groupe qui s'est penché sur les priorités à considérer au sein de ce groupe, sur la problématique de l'écart salarial et sur celle des discriminations fondées sur le sexe dans l'offre de biens et services. Le premier séminaire consacré à la problématique du genre a eu lieu le 27 Juin à l'Institut sur le thème du rôle des organismes de promotion de l'égalité par rapport à l'égalité de genre sur le marché de l'emploi. La première formation qui a eu lieu à Lisbonne en septembre et auquel l'Institut a participé portait sur l'écart salarial.

L'Institut a poursuivi son travail au sein du groupe « *Communication strategies and practices* ». Celui-ci a publié un rapport sur la façon dont la communication peut contribuer à lutter contre le « *under-reporting* » ou comment les organismes de promotion de l'égalité peuvent contrecarrer la sous-

déclaration des cas de discrimination par le biais de la communication. Il a également participé à l'Assemblée générale qui s'est tenue en novembre.

L'Institut a remis différents questionnaires d'évaluation portant sur son expérience par rapport aux à la discrimination vis-à-vis des trans (dans le contexte plus large LGBT) ainsi que sur l'application de la Charte européenne des droits fondamentaux et la conciliation des vies privée et professionnelle. Il a également actualisé sa fiche « profil de l'organisation ».

L'AGENCE EUROPÉENNE DES DROITS FONDAMENTAUX

L'Institut a participé à une réunion de suivi à propos des travaux de l'Agence (SPF Justice). Il a également participé à la conférence internationale sur le thème de la lutte contre la violence organisée conjointement par l'Agence et l'Institut européen du genre à Vienne les 25 et 26 novembre.

12.2. CONSEIL DE L'EUROPE

COMMISSION POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (GEC)

L'Institut a assuré un suivi des travaux de cette Commission en 2013 sans toutefois directement participer aux réunions qui abordent essentiellement des problématiques relevant de compétences communautaires, comme les médias.

CONVENTION SUR LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES ET LA VIOLENCE DOMESTIQUE (CAVHIO)

La Belgique a signé la Convention du Conseil de l'Europe pour la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite Convention d'Istanbul. Cette Convention impose différentes mesures sur le plan belge dans le domaine de la prévention de la violence, de la protection des victimes, de poursuite des auteurs et de développement de politiques intégrées,

globales et coordonnées. Elle doit être ratifiée par l'ensemble des assemblées parlementaires afin de permettre la ratification au niveau belge. En 2013, l'Institut a saisi toutes les opportunités possibles pour rappeler l'intérêt de ratifier cette convention dans les plus brefs délais.

AUTRES SUIVIS

L'Institut a assuré le suivi de deux questionnaires relatifs aux recommandations portant sur des mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (CM/Rec(2010)5) et sur le quatrième et dernier cycle d'évaluation de la mise en œuvre de la Recommandation sur la protection des femmes contre la violence (CM/Rec(2002)5).

En mars, il a rencontré la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) pour un monitoring des questions LGBT en Belgique.

Cet organe de protection des droits de l'homme du Conseil de l'Europe, composé d'experts indépendants, était notamment chargé de procéder à une évaluation transversale (intégrale) de la mise en œuvre de la Recommandation de 2010 susmentionnée. L'Institut a participé à l'audit comme acteur-clé sur les questions relatives aux personnes transgenres.

12.3. NATIONS UNIES

57^{ÈME} SESSION DE LA COMMISSION DE LA CONDITION DE LA FEMME (CSW)

Le thème principal des conclusions négociées lors de la 57^{ème} session qui s'est tenue du 4 au 15 mars portait sur l'« Élimination et (la) prévention de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles ». La ministre fédérale de l'Égalité était à la tête d'une délégation belge importante. Vu son expertise dans ce domaine, l'Institut s'est donc particulièrement mobilisé dans la préparation de cette session. Il a défini la position belge sur la base de la position européenne et des positions des différents acteurs concernés. Les experts de l'Institut ont défendu un texte fondé sur le langage agréé le plus fort à ce jour tout en proposant des dispositions qui mettent en avant l'action concrète pour

lutter contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes. Contrairement à 2012 et malgré des négociations difficiles, une issue positive a pu être trouvée et un texte adopté.

L'Institut a également préparé différents documents et projets de discours permettant une représentation optimale de la Belgique, notamment lors de deux événements parallèles (side-events). Le premier était organisé conjointement par la Belgique et la Turquie et portait sur le thème des pratiques néfastes (crimes prétendument liés à l'honneur, mutilations génitales, etc.). Le second était organisé par l'Union européenne et visait à mettre en avant les réalisations dans certains États européens pour une approche globale de lutte contre les violences domestiques. L'intervention de la Belgique a permis de mettre en avant l'approche multidisciplinaire de la problématique.

À la fin de l'année, l'Institut a commencé à préparer la 58^{ème} session dont la thématique portera sur les défis et réalisations dans la mise en œuvre des objectifs de développement du Millénaire pour les femmes et les filles.

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 a appelé les États membres à établir un plan d'action national.

Le premier plan d'action national est arrivé à échéance fin 2012. Dès septembre 2012, le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement a organisé des réunions de la taskforce en vue de préparer un nouveau plan d'action. L'Institut a pris en charge la coordination de l'élaboration de ce second plan d'action national « Femmes, paix et sécurité » (2013–2016), qui a été présenté au Conseil des Ministres en juillet 2013.

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. L'Institut apporte son soutien à la Plate-forme en préparant les documents et les réunions et en participant activement aux réunions.

Le 7 novembre, l'Institut et la Plate-forme belge 1325 ont organisé une conférence dont l'objectif était de souligner la participation des femmes à la résolution des conflits et à la construction de la paix. C'est également à l'occasion de cette conférence qu'a été lancée la brochure intitulée « La force des femmes, une chance pour la paix. Actions autour de la Résolution 1325 ». Cette publication a été rédigée par le Nederlandstalige Vrouwenraad, et publiée par l'Institut.

L'Institut a soutenu l'action de la Plate-Forme qui vise à vendre des sachets de graines de coquelicots blancs pour financer des actions de femmes dans les zones en conflit.

Le 10 décembre 2013, le Nederlandstalige Vrouwenraad a organisé une série de tables rondes sur le rôle et les besoins des femmes en matière de développement durable, au Sénat, sous l'intitulé « Les femmes de paix s'expriment sur l'avenir de la terre. C'est un membre de l'Institut qui a introduit les deux tables rondes « Paix et Sécurité ».

CONTRIBUTION AUX DIVERS RAPPORTS NATIONAUX ET PROCESSUS DE SUIVI INTERNATIONAUX ONUSIENS

L'Institut a contribué aux divers rapports de la Belgique qui ont été établis en 2013 en application de ses engagements internationaux.

L'Institut a participé à l'élaboration du rapport intermédiaire remis en septembre 2013 (suivi à mi-parcours des recommandations faites à la Belgique en 2011) dans le cadre de l'examen périodique universel de la Belgique au Conseil des Droits de l'Homme (UPR). Diverses recommandations concernaient, en effet, l'égalité des femmes et des hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes.

En juin, l'Institut a fourni diverses contributions au suivi des Résolutions suivantes de l'Assemblée générale : sur « la violence à l'égard des travailleuses migrantes » (Résolution 66/128), « la condition de la femme en milieu rural » (Résolution 66/129) et « la participation des femmes au développement » (Résolution 66/216), ainsi qu'à celui de la résolution sur la violence à l'encontre des femmes (VAW) – HRC23 (Conseil des droits de l'homme).

L'Institut a contribué à la défense du 4ème rapport périodique belge sur le suivi du pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels qui a eu lieu le 7 novembre à Genève. Il a fait de même pour le troisième rapport périodique de la Belgique sur la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

L'Institut a également présenté certains développements en matière d'égalité des femmes et des hommes et du rôle de l'Institut à une délégation de la Commission des femmes et des enfants (ACWC), organe consultatif de l'ASEAN.

L'Institut a enfin préparé l'engagement de la Belgique à un partenariat mis sur pied par les États-Unis et intitulé « Equal Futures Partnership: Expanding Political Participation and Economic Opportunity for Women ». Celui-ci vise à promouvoir la participation des femmes à la prise de décision en renouvelant, pour les États parties, leurs engagements concrets à cet égard et en stimulant l'échange entre ceux-ci. Il a également assuré le suivi en rencontrant des représentants de l'ambassade des États-Unis.

RENCONTRES BILATÉRALES

L'Institut a également reçu en novembre 2013 une délégation de femmes parlementaires turques concernant le rôle de l'Institut en matière d'emploi des femmes et d'entreprenariat féminin ainsi qu'une délégation d'Amérique centrale et d'Afrique (dans le contexte d'un stage auprès du Monde selon les femmes) à propos du rôle de l'Institut.



Voix intérieure

Conclusion

CONCLUSION

Autant 2013 a été, pour l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, une année placée sous le signe du défi – défi notamment en raison des nouvelles missions qui lui ont été confiées sans budget ou effectif supplémentaire – autant l'année 2014 sera synonyme de grandes avancées.

L'Institut prévoit, par exemple, d'actualiser sa banque de données bonnes pratiques en entreprise, mais aussi de coordonner le rapport gender mainstreaming du gouvernement fédéral avant sa remise en Parlement pour approbation, ou encore de divulguer les résultats de l'étude Beyond the box lancée par le secrétaire d'Etat bruxellois pour l'Egalité des Chances en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et lutte contre le racisme.

2014 sera l'occasion d'affirmer les engagements pris dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes. En ce qui concerne la lutte contre la violence, la priorité sera mise sur l'élargissement du plan d'action, et également sur les violences sexuelles.

L'Institut aura aussi pour objectif, en 2014, d'assurer la visibilité de la Belgique sur la scène internationale notamment avec la défense du rapport CEDAW et de réaliser un bilan, via la plate-forme Pékin+20, des progrès accomplis et des défis relevés dans la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin.

De plus, de nouveaux protocoles de collaboration devraient voir le jour en 2014, confiant à l'Institut, en autres, la possibilité d'ester en justice dans de nouvelles compétences. De nouvelles lois et la modification de certaines, comme la loi contre le sexisme, ou l'intégration dans la loi « genre » des notions d'«identité de genre » ou d' « expression de genre », devraient également fournir à l'Institut des instruments concrets pour lutter plus efficacement contre les discriminations.

Le renouvellement des membres et la nomination d'une nouvelle présidente du Conseil d'administration de l'Institut en 2014 mais aussi, les prochaines élections et donc le futur gouvernement, seront probablement sources d'idées nouvelles. Tout comme la nomination d'une nouvelle directrice adjointe, ces changements apporteront une expertise et un regard neufs sur les problématiques traitées par l'Institut. Autant d'éléments tangibles et prometteurs qui l'aideront à assurer ses missions malgré les restrictions budgétaires et à se mobiliser face aux enjeux d'un changement institutionnel.



[Annexe]

14. ANNEXES

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

SITUATION AU 31/12/2012

MEMBRES EFFECTIFS

Monsieur Michel	TAVERNE
Monsieur François	DE SMET
Madame Inès	de BIOLLEY
Mevrouw Isabel	GARCIA-VILAR
De heer Wilfried	DEN TANDT
Madame Sandrine	DEBUNNE
Mevrouw Vera	CLAES, présidente
Mevrouw Marianne	VERGEYLE
Mevrouw Chris	VERHAEGEN
Madame Valérie	VERZELE, vice-présidente
De heer Luc	WINDMOLDERS

MEMBRES EFFECTIFS AVEC VOIX CONSULTATIVE

Madame Fatima	HANINE
Monsieur Jean	JACQMAIN
Monsieur Pierre-Paul	MAETER

MEMBRES SUPPLÉANTS

Madame Anne	JUNION
Mevrouw Lieve	CERULUS
Madame Malvina	GOVAERT
Mevrouw Liesbet	VAN EECKHAUT
Madame Dominique	PLASMAN
De heer Jo	BASTIJNS

MEMBRES SUPPLÉANTS AVEC VOIX CONSULTATIVE

Madame Nathalie	DENIES
Mevrouw Mirjam	MALDERIE

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>

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.

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

Les fonctions, titres, grades utilisés dans cette publication réfèrent à des personnes des deux sexes.



Création & réalisation:
The Design Factory



