Institut pour l'égalité des femmes et des hommes: rapport d'activités 2004-2005

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes:

rapport d'activités

2004-2005

Table des matières

Introduction **5**

I. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes : naissance et développement d'une nouvelle institution **7**

1. La structure de l'Institut 9
2. L'hébergement de l'Institut 10
3. Le plan de développement de l'Institut 11
4. Le budget de l'Institut 12
5. Le personnel de l'Institut 13
6. L'Institut et ses interlocuteurs 14
   - 6.1. La concertation stratégique avec le Ministre de tutelle 14
   - 6.2. Les interlocuteurs logistiques et administratifs 14
   - 6.3. Les grands partenaires de la réalisation des missions de l'Institut 15
7. La communication interne et externe 16
   - 7.1. Communication interne 16
   - 7.2. Communication externe 16

II. Les instruments de l'égalité des femmes et des hommes **19**

1. La mission juridique 21
   - 1.1. Introduction 21
   - 1.2. Précision des compétences relevant de la mission juridique 21
   - 1.3. Procédure de plaintes 23
   - 1.4. Problématique en matière de protection juridique de la femme allochtone en Belgique 25
   - 1.5. Recommandations et avis 26
   - 1.6. Constitution d'expertise et formation interne 27

2. Le gender mainstreaming 28
2.1. Introduction 28
2.2. Préparation de la mission 28
2.3. Développement d'un plan d'action fédéral "Statistiques et indicateurs de genre" 29
2.4. Développement d'instruments de sensibilisation, de formation et de coaching 30
2.5. Soutien aux interlocuteurs en matière de gender mainstreaming 33

3. La recherche 34
3.1. Introduction 34
3.2. Cadastre 35
3.3. Recherches menées 36
3.4. Les journées d'étude 40
3.5. Le Plan d'Action Statistique 42
3.6. Partenariat dans des actions, événements et projets belges et européens 45
3.7. Promotion des femmes dans la carrière académique et scientifique 45

4. Le soutien aux acteurs de terrain 46
4.1. Introduction 46
4.2. Les subsides structurels 47
4.3. Les subsides ponctuels ou "petits subsides" 47
4.4. La politique locale 48

5. La préparation et l'application des décisions du Gouvernement et le suivi des politiques européennes et internationales 50
5.1. Introduction 50
5.2. Préparation et application des décisions du gouvernement 51
5.3. Suivi des politiques européennes et internationales 52
5.4. Secrétariat du Conseil de l'Egalité des Chances entre les Hommes et les Femmes 54

III. Domaines prioritaires en 2004-2005 ..... **57**

1. Lutte contre la violence 59
   - 1.1. Le plan d'action de lutte contre la violence entre partenaires 59
   - 1.2. Le groupe de travail et le réseau d'experts 60
   - 1.3. Actions spécifiques 61

2. Contribution à la mise en œuvre du gender mainstreaming dans la fonction publique fédérale 62
   - 2.1. Les actions positives dans la fonction publique fédérale 62

3. L'emploi 63
   - 3.1. Le projet EVA 63
   - 3.2. Le projet pères actifs 65
   - 3.3. Le projet Electronica 67
   - 3.4. Egalité de rémunération 67

Conclusions **68**

Annexes **71**

1. Membres du Conseil d'administration de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes 71
2. Organigramme de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes 72

Introduction

Ce document constitue le premier rapport d'activités de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

La création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a constitué en soi une avancée importante dans la promotion de la thématique de l'égalité des femmes et des hommes en Belgique. Outre une visibilité accrue par l'existence (enfin) d'une structure entièrement dédiée à la garantie et à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes, le Gouvernement fédéral a clairement marqué son attachement à renforcer concrètement les engagements qu'il avait pris au cours des dernières années en la matière.

Dans ce cadre, le défi consistait dès lors à développer une structure efficace pour mettre en œuvre les nouvelles missions légales attribuées à l'Institut.

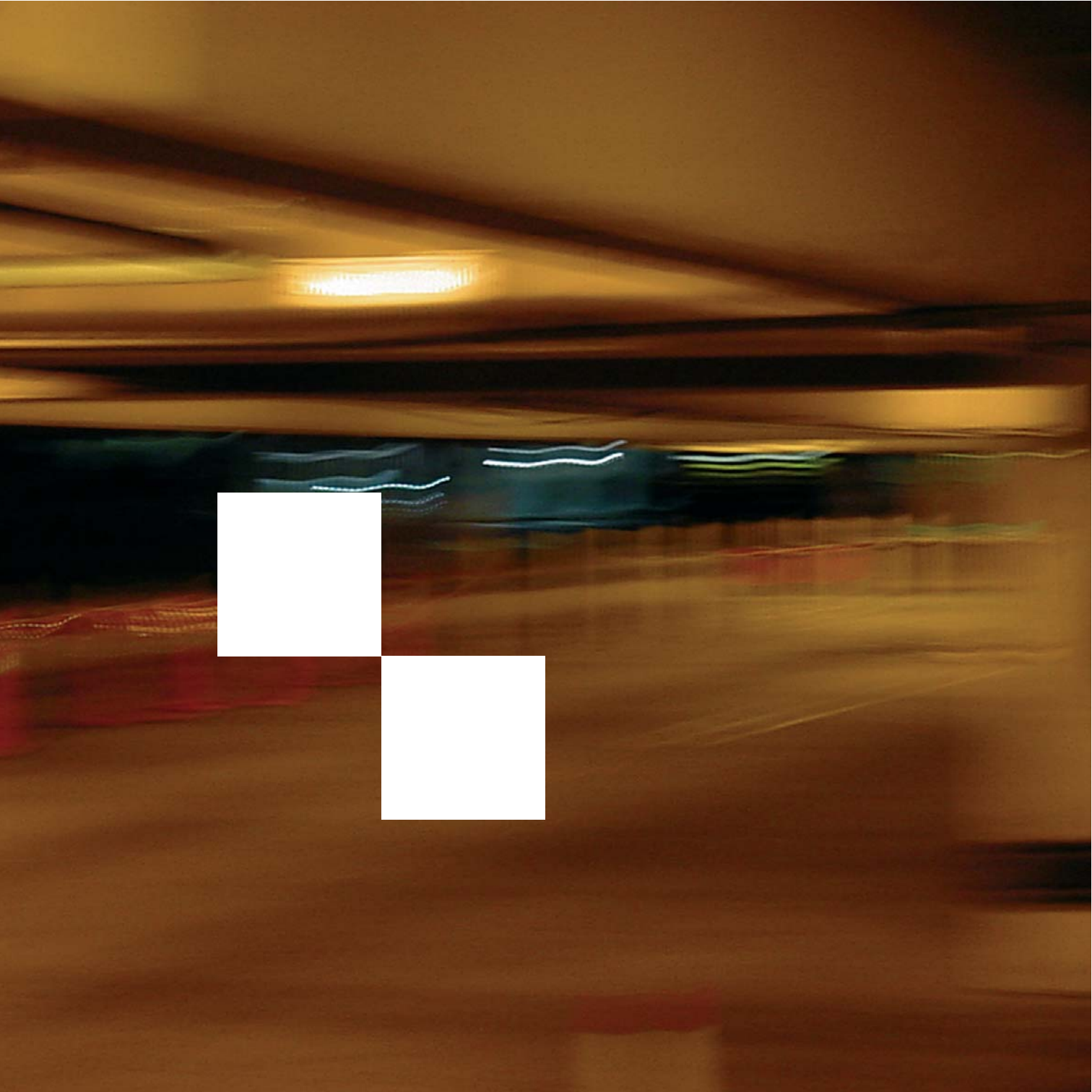
C'est à ces projets ambitieux que se sont attelés les membres de l'Institut durant les années 2004 et 2005.

Ce premier rapport d'activités reviendra plus en détails sur:

- l'installation et le développement de l'organisation;
- la mise en place et l'exécution des missions de l'Institut;
- les domaines d'action prioritaires de l'Institut en 2004-2005.

Notons enfin, qu'en octobre 2004, l'Institut a déménagé dans de nouveaux locaux situés rue Ernest Blerot 1 à 1070 Bruxelles qui abritent également le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.



I. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes: naissance et développement d'une nouvelle institution

Créé par la loi du décembre 2002, l'Institut est un parastatal de type B dont l'activité a démarré début 2004 avec la nomination d'une nouvelle Direction. Il reprenait le personnel et le budget de la Direction de l'Egalité des Chances du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale mais se voyait assigner des missions nouvelles et originales ("gender mainstreaming" et mission juridique), caractérisées par leur transversalité. En d'autres termes, ses domaines d'intervention s'étendaient désormais bien au-delà du domaine de l'emploi.

Jusqu'en février 2004, l'Institut, tel que défini dans la loi du 16 décembre 2002, n'était encore qu'une structure virtuelle dont l'activité et l'apparence ne se distinguaient de celles de la Direction de l'Egalité des Chances du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale que par l'organisation mensuelle de réunions du Conseil d'Administration.

Les principales étapes du développement de l'Institut, menées en 2004 et 2005, sont décrites dans cette première partie.

1. La structure de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

La loi du 16 décembre 2002, publiée au Moniteur belge du 31 décembre 2002 a créé l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, doté du statut d'organisme public de catégorie B.

L'Institut a pour objet de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe et d'élaborer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension de genre.

L'Institut a accueilli par transfert, le 1er juin 2003, le personnel de la Direction de l'Egalité des Chances du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et a été doté d'un budget correspondant à celui de cette Direction, augmenté des salaires du personnel transféré.

L'Institut dispose de deux organes de gestion:

- un **Conseil d'Administration**, sous la présidence de madame Marianne Vergeyle, dont les membres ont été nommés par Arrêté royal du 24 mars 2003 (*M.B. du 31 mars 2003) (voir composition en annexe)*;
- une **Direction** composée depuis le 9 février 2004 de mesdames Pascale Vielle, directrice et Veerle Pasmans, directrice adjointe.

Le *Conseil d'Administration (CA)* est composé de 14 membres avec voix délibérative et de trois membres avec voix consultative nommés par le Roi, par Arrêté délibéré en Conseil des ministres sur proposition du ministre en charge de la politique de l'égalité. Il est chargé de déterminer la politique générale de l'Institut sur proposition de la Direction.

La *Direction* est composée d'une directrice et d'une directrice adjointe. La Direction assure la gestion courante de l'Institut, dirige le personnel et organise les activités des services. Elle rend compte au Conseil d'Administration dont elle assure les fonctions de rapporteur.

En 2004-2005, une série d'actions ont été mises en œuvre par la Direction afin de clarifier et d'optimiser les rapports et les échanges avec le Conseil d'Administration. Un calendrier annuel des réunions et une planification annuelle des ordres du jour ont ainsi été élaborés.

Dans ce cadre, une division des points à traiter a été établie en différentes rubriques ("Rapport de la Direction", "Points de décision" et "Informations éventuelles de la cellule stratégique") en vue d'améliorer l'information des membres du CA relative aux activités concrètes de l'Institut. En complément, des réunions mensuelles de concertation avec la Présidente et le vice-Président du Conseil d'Administration ont également lieu.

Une attention particulière est portée à l'amélioration de la présentation, de la qualité et des délais des documents distribués.

Dans ce sens, certains dossiers sont présentés par les collaborateurs en charge à l'Institut.

2. L'hébergement de l'Institut

De manière très concrète le déménagement de l'Institut, fin 2004, a constitué un changement majeur. Si en définitive, l'Institut est toujours hébergé dans les nouveaux locaux du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, cette solution n'a pas été définie immédiatement. Un déménagement ne constitue pas un changement insurmontable, mais il a nécessité un surcroît de travail imprévu en raison de la succession de propositions intermédiaires et des contretemps auxquels il a fallu faire face.

En février 2004, il est apparu que l'accord conclu en 2003 relatif à l'attribution d'un espace de travail réservé à l'Institut dans le nouveau bâtiment que le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale devait occuper à l'automne 2004 (bâtiment sis 1 rue Blerot à 1070 Bruxelles) avait été unilatéralement dénoncé par l'administration dudit SPF.

De nouvelles négociations ont donc dû être menées d'urgence avec le SPF, la Régie des bâtiments et le Gouvernement pour déterminer le lieu, la superficie et l'aménagement des locaux, de même que pour planifier, organiser l'opération de déménagement, et enfin, définir la prise en charge du coût de l'opération par les différents acteurs en présence.

En raison de l'urgence, une grande liberté de négociation a été laissée à la Direction, tant pour le choix des locaux et de leur aménagement, que pour les négociations relatives à la prise en charge financière du coût de l'opération.

Pour lancer cette négociation, un premier plan prospectif du personnel a été établi de manière à disposer d'une base utile pour la détermination des besoins en locaux, matériel et commodités diverses.

Finalement, le choix s'étant porté sur un espace disponible dans le bâtiment du 1 rue Blerot, 1070 Bruxelles, des synergies ont pu être mises en place avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en ce qui concerne la logistique du déménagement et de l'aménagement des nouveaux locaux. Un important travail de concertation et de coordination a été nécessaire pour assurer le bon déroulement de toute l'opération.

L'option du travail en paysager retenue par la Direction a impliqué de renouveler le mobilier et ce dossier a été joint à celui du déménagement. Il offrait l'avantage d'éviter de déménager le mobilier existant mais contraignait l'Institut à gérer un dossier de restitution de l'ancien mobilier à l'Administration des Domaines (SPF Finances).

Une fois le déménagement terminé, le personnel a géré l'adaptation du portefeuille d'assurances et la Direction a poursuivi les négociations avec les services du SPF Emploi au sujet de la mise en place de la maintenance et de la définition des solutions aux problèmes liés à la première occupation.

3. Le Plan de développement de l'Institut

La Direction, engagée en février 2004, a rapidement élaboré un plan de développement de l'Institut, avec l'aide de consultants externes et la participation de l'ensemble du personnel. En parallèle, les directrices ont rencontré les membres de la cellule stratégique du Ministre de tutelle et les différents membres du Conseil d'Administration en vue d'identifier leur vision et leurs attentes à l'égard de l'Institut. Les principaux interlocuteurs de l'Institut, à savoir Amazone, le Conseil de l'Egalité des Chances entre les Hommes et les Femmes, le Conseil des Femmes Francophone de Belgique, le Nederlandstalige Vrouwenraad et Sophia ont également été consultés à cette occasion.

Ce travail considérable d'analyse et de développement a permis la définition de la vision et de la mission de l'Institut dans le cadre de sa loi fondatrice, la détermination de ses objectifs stratégiques et opérationnels, l'identification de ses interlocuteurs, la description de son activité, l'élaboration d'un organigramme et la description des fonctions du personnel.

Les objectifs stratégiques et opérationnels ont été rassemblés et exposés dans le *Plan de développement 2005-2007* de l'Institut qui a fait l'objet, le 23 mars 2005, d'une présentation publique. Les membres du personnel de niveaux A et B ont été formés à la gestion de projets afin de concrétiser la mise en œuvre du plan.

4. Le budget de l'Institut

L'Institut dispose d'un *budget annuel* dont l'essentiel est constitué d'une dotation actuellement inscrite au budget du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, complétée par une subvention annuelle de la Loterie nationale (100.000,00 € en 2004 et en 2005). En 2004, le budget de l'Institut s'élevait à 4.265.000,00 €. En 2005, ce montant était de 4. 367.000,00 €.

Le budget est réparti en trois grands postes couvrant respectivement les frais relatifs au personnel et au fonctionnement, les frais liés aux missions et projets et, enfin, les frais liés à la subvention d'organisations féminines (subsides structurels) et de projets spécifiques en matière d'égalité des chances (subsides ponctuels).

L'élaboration du premier budget et la mise en place d'une première année budgétaire et comptable ont constitué un enjeu essentiel pour l'Institut au cours de l'année 2004.

Il s'agissait en effet d'identifier les besoins d'une structure et de missions entièrement nouvelles, et de les satisfaire dans les limites étroites du budget de l'ancienne Direction de l'Egalité des Chances. Une fois établi, ce premier budget a été renégocié avec les Commissaires de Gouvernement et les cellules stratégiques du Ministre de tutelle et du Ministre du Budget afin de pouvoir faire face à de nouveaux besoins.

L'émancipation financière de l'Institut a nécessité la mise en place d'une cellule comptable et budgétaire chargée de l'élaboration d'une comptabilité analytique, de la supervision des marchés publics passés par l'Institut, de l'octroi des subsides, et de la mise en place d'une procédure de rapport systématique et régulier au Conseil d'Administration et au Ministre de tutelle.

Plusieurs membres du personnel ont été formés aux procédures de passation de marchés publics.

Dans l'attente de l'arrivée d'un comptable, en avril 2006, l'Institut a sollicité en 2005 l'aide d'une société comptable, afin d'apporter le soutien nécessaire à la cellule budgétaire et comptable.

5. Le personnel de l'Institut

Dans le cadre du Plan stratégique, les ressources et les besoins de l'Institut en termes de personnel avaient été déterminés. Un organigramme avait été établi ainsi que les descriptions des fonctions s'y rapportant.

Sur cette base, la Direction a examiné, en concertation avec le personnel, les possibilités de redistribution des tâches, de réorientation et de formations, avant d'identifier les recrutements nécessaires. A partir de ces éléments, un plan du personnel a été établi en concertation avec le Conseil d'Administration et les Commissaires du Gouvernement.

L'établissement du plan du personnel s'inscrivait dans la perspective de la mise en adéquation avec l'organigramme, le cadre linguistique et l'équilibre requis entre statutaires et contractuels.

Enfin, afin de mener à bien les différentes tâches liées à la gestion du personnel, l'Institut a mis en place, en interne, une cellule du personnel chargée de la mise à jour du plan du personnel et de son exécution.

Cette cellule du personnel est également chargée de la préparation des réunions du comité de concertation de base, de la gestion des carrières, de la mise en place des cercles de développement, de la gestion de l'horaire variable et des congés en collaboration avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Selor et le Service central des Dépenses fixes.

Au cours des années 2004 et 2005, l'Institut a ainsi procédé au recrutement de 7 nouveaux membres du personnel, portant le total des personnes travaillant en son sein à 28.

Ces recrutements effectués dans le cadre du développement des nouvelles missions et de la nouvelle structure de l'Institut ont permis la réalisation de 7 nouveaux engagements:

- 2 juristes (Niveaux A) pour la cellule juridique
- 1 responsable (Niveau A) pour la cellule "Recherche"
- 1 fonction de soutien (Niveau B) pour la cellule "Communication"
- 3 fonctions de soutien (Niveaux B) pour la cellule "Gender mainstreaming" (2) et pour le Conseil de l'Egalité des Chances entre les Hommes et les Femmes (1).

En outre, 4 membres du personnel coantractuels sont entrés en stage en vue de l'obtention du statut d'agent de l'Etat fin 2004. En 2005, un cinquième membre du personnel contractuel est également entré en stage statutaire. Dès 2004, l'Institut s'est doté d'un comité de concertation de base qui, outre les obligations légales en matière de

concertation avec les organisations syndicales, constitue un lieu privilégié d'échange d'informations. En 2004-2005, les travaux de ce comité ont notamment contribué à l'élaboration d'un règlement de travail et d'un règlement relatif à l'horaire variable plus favorable à l'articulation des vies privées et professionnelles, à l'établissement de projets de plan du personnel et à la conclusion d'un nouvel accord en matière de service social pour le personnel.

Enfin, ce comité a joué un rôle important dans la concertation relative au déménagement de l'Institut.

En septembre 2005 l'Institut a reçu trois fonctionnaires de la Cour des Comptes venus effectuer un premier contrôle en matière de personnel. Les membres de la cellule "Personnel" et du secrétariat de l'Institut leur ont apporté toute l'information demandée. Un contrôle similaire pour la partie comptable est annoncé pour janvier 2006.

6. L'Institut et ses interlocuteurs

Dans un raisonnement analogue à celui qui a présidé à l'élaboration d'un organigramme et d'un plan du personnel, il y avait lieu pour l'Institut de redéfinir ses partenariats en fonction du plan stratégique.

6.1. La concertation stratégique avec le Ministre de tutelle

Les priorités politiques communes à l'Institut et au Ministre de tutelle sont établies annuellement et sont l'occasion d'une discussion relative à la concrétisation d'un plan d'action et à la répartition du budget attribué à ce plan annuel. Des réunions mensuelles de concertation stratégique se tiennent avant chaque réunion du Conseil d'Administration. Ces réunions peuvent être complétées par des réunions ponctuelles relatives à des dossiers spécifiques. A partir de 2006, un rapport comptable sera présenté chaque trimestre à la cellule stratégique du Ministre de tutelle. Enfin, l'Institut rend compte au Ministre de ses activités dans le présent rapport annuel.

6.2. Les interlocuteurs logistiques et administratifs

En 2004, la négociation d'un protocole d'accord avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale pour l'utilisation des services transversaux a été engagée. Les deux institutions occupent en effet le même bâtiment. Ce protocole devrait être finalisé en 2006. Par ailleurs, dans le cadre de l'autonomisation de l'Institut, celui-ci participe à un réseau de parastataux dont l'objet est de

répondre aux défis communs relatifs à leur structure et positionnement sur la scène institutionnelle fédérale belge.

6.3. Les grands partenaires de la réalisation des missions de l'Institut

Pour ce qui concerne la mise en œuvre des missions de l'Institut, plusieurs actions ont également été entreprises en vue de renforcer la concertation et les synergies avec les acteurs institutionnels de l'égalité:

1. Un dialogue régulier avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, tant à l'échelon des Directions que du personnel en charge des dossiers, permet d'assurer une collaboration optimale sur un certain nombre de dossiers, en particulier dans le domaine des discriminations croisées. Le Ministre de tutelle a interpellé l'Institut et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme afin qu'ils formalisent leur collaboration. Cette formalisation prendra probablement la forme d'une convention de collaboration.

2. L'Institut et le Conseil de l'Egalité des Chances entre les Hommes et les Femmes ont redéfini les domaines de leur collaboration et élaboré un projet de réaménagement des relations entre les deux organes.

3. De même, les subventions octroyées de manière structurelle à certaines organisations féminines (Amazone, le Conseil des Femmes francophones de Belgique, le Nederlandstalige Vrouwenraad, Sophia et le CARHIF) ont fait, au terme d'un an de négociations, l'objet d'un conventionnement qui offre à ces organisations une garantie de subvention triennale, tout en assurant une plus grande transparence dans leurs missions respectives et en maximisant les synergies entre l'Institut et les organisations féminines, d'une part, et entre ces organisations, de l'autre.

Afin d'améliorer les complémentarités dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes, les grands partenaires de l'Institut sont, depuis le courant de l'année 2005, systématiquement associés aux projets de l'Institut susceptibles de les concerner.

Enfin, l'Institut a entrepris le travail préparatoire à l'élaboration de protocoles de collaboration concernant la mission juridique de l'Institut et qui devront être concrétisés en 2006: l'un avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et l'autre avec les partenaires juridiques de l'Institut (services juridiques des syndicats, Inspections sociales).

7. La communication interne et externe

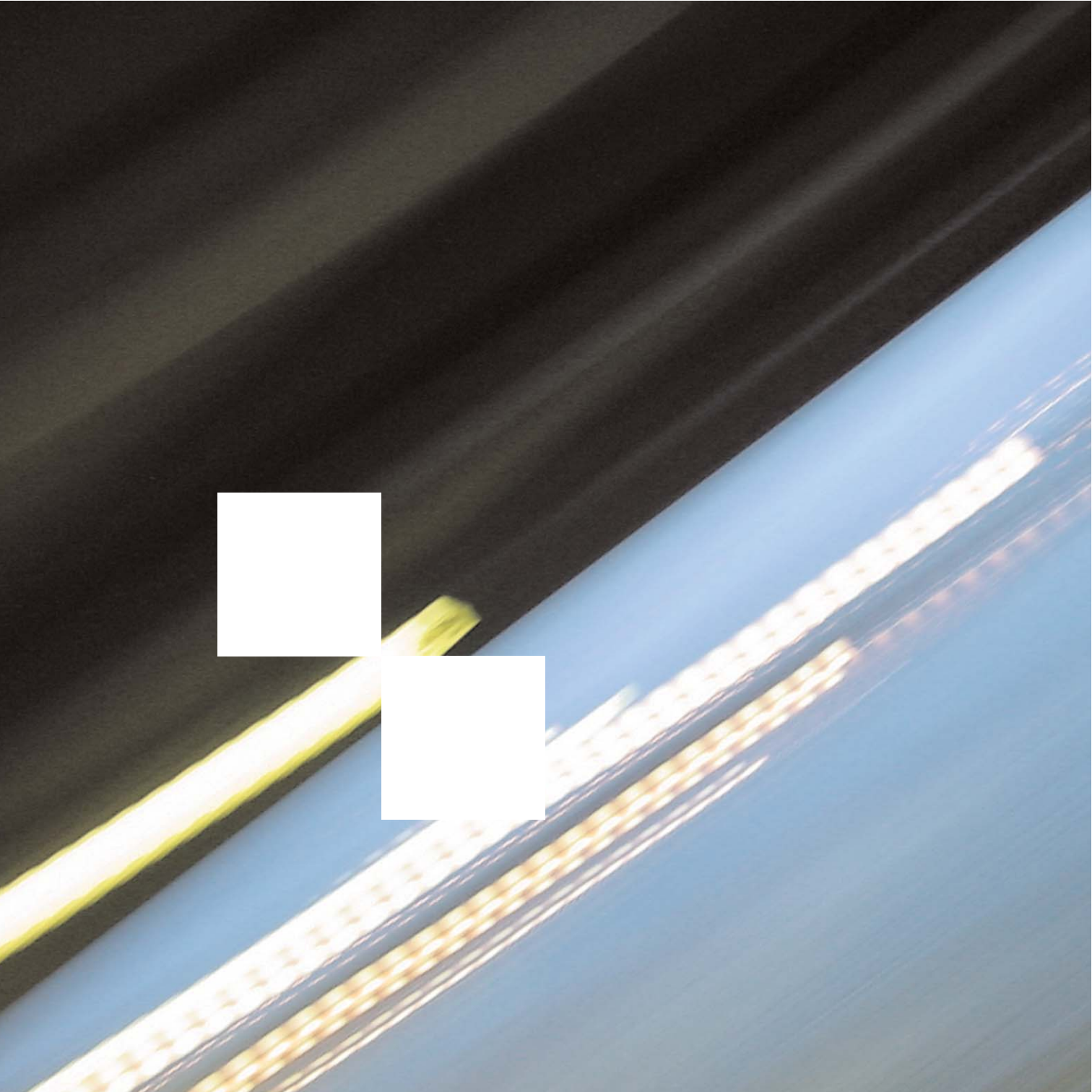
L'Institut ne disposait pas, à l'origine, de cellule chargée de la communication. La fonction a donc été créée et du personnel formé et engagé afin de développer une stratégie de communication dont l'objectif est de promouvoir, tant en interne qu'en externe, les valeurs et les actions de l'Institut.

7.1. Communication interne

En ce qui concerne la communication interne, plusieurs procédures ont été élaborées dans le cadre d'un plan de communication visant à soutenir le développement de la nouvelle structure de l'Institut et à diffuser ses nouvelles procédures de fonctionnement. Ce plan de communication interne avait également pour objectif de répondre au souhait de la Direction d'impliquer le personnel de niveau A de manière plus concrète dans la détermination des thèmes de travail prioritaires ainsi que dans l'élaboration des plans d'actions annuels.

7.2. Communication externe

En ce qui concerne la communication externe de l'Institut, plusieurs outils ont également été élaborés afin de diffuser et de promouvoir les missions et les actions menées par l'Institut. Ces outils ont été développés dans le cadre d'un plan de communication externe, établi sur la base du plan stratégique de l'Institut. Parmi les outils déjà réalisés, citons la définition d'un "style maison" fin 2004, y compris la création d'un logotype, et le développement du site Internet de l'Institut mis en ligne en juillet 2005.



II. Les instruments de l'égalité des femmes et des hommes

La loi du 16 décembre 2002 définit les missions de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Le Plan de développement de l'Institut regroupe ces missions autour de cinq objectifs stratégiques.

Le **premier objectif** consiste à veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes et à combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe.

Le **deuxième objectif** vise à développer et à promouvoir, en concertation avec les acteurs concernés, des outils, des instruments et des réseaux nécessaires à la mise en œuvre du "gender mainstreaming".

Le **troisième objectif** stratégique est de préparer et d'exécuter les décisions du Gouvernement et d'assurer le suivi des politiques européennes et internationales sous l'autorité du Ministre de tutelle.

Le **quatrième objectif** consiste à produire, soutenir, développer et coordonner l'expertise sur les thématiques classiques et émergentes de l'égalité des femmes et des hommes.

Enfin, le **cinquième objectif** stratégique est la mise en place d'une organisation adéquate, y compris les services de soutien indispensables au fonctionnement d'une institution autonome.

Ces objectifs stratégiques ont été développés au travers de cinq axes qui correspondent aussi aux instruments de promotion de l'égalité à disposition de l'Institut:

1. la mission juridique
2. le "gender mainstreaming"
3. la recherche
4. le soutien aux acteurs de terrain
5. la préparation et l'application des décisions du Gouvernement et le suivi des politiques européennes et internationales.

Cette deuxième partie du rapport d'activités présente les actions menées par l'Institut pour installer et développer les cinq missions en 2004 et 2005.

1. La mission juridique

1.1. Introduction

Le premier objectif stratégique de l'Institut consiste à veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes et à combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe (art. 3 et 4, § 2, 5, 6, 8, 9 de la Loi du 16 décembre 2002).

Dans la pratique, la mission juridique est de:

- **conseiller** les citoyens et **d'intervenir en justice** pour eux;
- devenir une **ressource** et un **acteur** en matière de droit international, européen et belge en matière d'égalité des femmes et des hommes.

L'Institut a répondu à toutes les consultations dans le cadre de sa mission juridique. Pour ce faire, il a entamé et développé la mise en place d'un service de réception, de suivi et de traitement des plaintes. L'objectif de ce service est d'accorder à chaque demande individuelle un suivi rapide, efficace et approprié (conseil, médiation, action en justice, interpellation de l'autorité compétente). L'Institut a fait analyser le cadre légal de son intervention et les modalités pratiques de réception et de traitement des plaintes et d'action en justice. Cette analyse avait pour objet de répondre aux obligations formulées dans la Directive européenne 2002/73 dont le délai de transposition était fixé au 5 octobre 2005.

L'activité de ce service est coordonnée avec celle du Centre pour l'égalité des chances, des syndicats et des services compétents du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Par ailleurs, l'Institut a joué un rôle actif dans la promotion et le respect des engagements européens et internationaux de la Belgique. Il assure à cet égard un suivi permanent du droit européen et international de l'égalité des femmes et des hommes. L'Institut a, pour ce faire, mis en place une structure de coordination des différents acteurs concernés (départements fédéraux, entités fédérées, acteurs de terrain) et a assuré la procédure de rapport national sur la mise en œuvre des engagements internationaux de la Belgique.

L'expertise juridique acquise et développée par l'Institut a par ailleurs contribué à renforcer sa capacité à adresser des recommandations utiles aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration des lois et réglementations.

1.2. Précision des compétences relevant de la mission juridique

Le 15 juillet 2004 a été publiée au M.B. la loi-programme du 9 juillet 2004 qui modifie dans son chapitre III sur l'égalité des chances l'article 108 de la loi anti-discrimination du 15 février 2003 et déclare l'Institut compétent en matière de discrimination reposant sur le sexe.

Fin octobre 2004, A. Schaus (ULB) a mené une étude scientifique détaillée afin de proposer des solutions aux difficultés qui peuvent surgir dans le domaine de la répartition des compétences au sein de notre paysage institutionnel : là non plus

un droit fondamental tel que le principe d'égalité entre hommes et femmes ne peut pas ne pas être respecté. Cette étude aide actuellement l'Institut à participer aux discussions intergouvernementales qui devraient mener à des accords de coopération avec les communautés et les régions.

Fin 2004, le professeur Jean-François van Droghenbroeck (UCL) a également clôturé une étude sur le droit d'ester en justice de l'IEFH. Les résultats de cette enquête semblaient utiles afin d'interpréter correctement notre mission juridique et de la corriger si nécessaire. Cette étude a entre autres attiré notre attention sur le manque de précision de la loi relative à la création de l'IEFH dans la description qu'elle donne des compétences des différents organes de l'Institut dans le domaine de l'exercice du pouvoir de représentation juridique, ce qui a donné lieu à un avis de la section de législation du Conseil d'Etat le 4 novembre 2005 qui a cerné la problématique.

Dans le même ordre d'idées, les négociations sur la modification de la loi anti-discrimination du 25 février 2003 telle qu'elle a été adaptée par la Cour d'Arbitrage sont essentielles pour la mise en application et l'interprétation de notre mission juridique telle qu'elle est principalement prévue à l'art.4-6° de la loi du 16 décembre 2002 relative à notre création. Le débat sur les tests de situation et la proposition d'A.R. y afférent sont également suivis avec intérêt, avec une attention particulière sur l'importance des preuves dans les cas de discrimination.

Fin décembre 2005, une étude a été entamée sous la direction du professeur Humblet (UGent) sur les éventuels conflits de compétences, entre les différents acteurs communautaires en matière de discrimination reposant sur le sexe, dans l'application de la législation sociale, notamment sur le harcèlement, à la lumière de la mission juridique de l'IEFH. Nous pensons principalement à ce sujet au conseiller en prévention, à la Direction générale Contrôle des lois sociales, à la Direction générale Contrôle du bien-être au travail (ancienne inspection médicale). Les syndicats peuvent aussi jouer un rôle dans le processus de protection du droit. Dans la plupart des cas de discrimination, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme pourrait aussi être compétent. Pensons simplement à une série d'exigences vestimentaires de certains employeurs, discriminatoires tant du point de vue de la race, de l'origine ethnique ou de la religion que de celui du sexe. Un rapport définitif a été prévu pour mars 2006. L'objectif est d'atteindre une collaboration plus efficace afin d'offrir plus de sécurité juridique aux éventuelles victimes de discrimination.

A la suite de plaintes relatives à des e-mails/spams sexistes/pornographiques, un avis juridique motivé a été demandé à un expert (M. Hirsch) au sujet d'actions possibles comme des poursuites, des campagnes de sensibilisation ou de la nécessité d'initiatives légales portant sur des inculpations éventuelles relatives à l'incitation à la discrimination reposant sur le sexe ou à l'incitation à la vio-

lence à l'égard des femmes ou toute autre base légale. Un rapport provisoire avait déjà été déposé fin novembre 2005. Le prochain débat à ce sujet a été prévu début janvier 2006.

1.3. Procédure de plainte

1.3.1. Base de données des plaintes

Fin 2004, on avait déjà – via un projet Agora du SPP Politique scientifique, qui a commencé en octobre 2005 – jeté les bases de l'élaboration d'une base de données professionnelle des plaintes. Ceci ne cadre pas seulement avec notre mission juridique prévue aux articles susmentionnés 2 et 4-5°, 6°et 9° de la loi du 16 décembre 2002 mais ceci correspond aussi à l'article 4-8° de la même loi selon les termes duquel l'Institut doit recueillir et publier des données statistiques et des décisions juridictionnelles utiles à l'évaluation des lois et réglementations relatives à l'égalité des hommes et des femmes.

Effectivement, en 2004, l'Institut recevait déjà des plaintes et des demandes d'avis en matière d'égalité entre hommes et femmes. On pouvait s'attendre à ce qu'elles augmentent.

Il était donc nécessaire d'adopter une méthode plus professionnelle de traitement des plaintes et d'établissement des rapports de celles-ci. Une telle base de données doit permettre de :

- traiter les plaintes de manière plus rationnelle et plus efficace;
- constituer la base du rapport annuel; en fonction des données enregistrées, l'Institut pourra disposer d'un aperçu systématique du nombre de plaintes, de la langue, de la répartition géographique, de la nature de la plainte, des phases de traitement, des renvois et de la clôture des dossiers;
- mieux déceler et résoudre les discriminations au sein de la société;
- introduire des indicateurs comparables aux niveaux européen et international;
- développer une stratégie pour la justice dans le domaine de la discrimination reposant sur le sexe;
- communiquer des informations utiles aux personnes et aux institutions qui mènent une enquête (sociologique, juridique ou autre) sur l'évolution de l'égalité entre hommes et femmes en Belgique.

Le projet a pris forme dès 2005. Après un dernier examen par des experts étrangers, il a été approuvé par la Politique scientifique en 2005. Il a finalement été attribué à une équipe de l'université de Gand : une équipe de genre sous la direction du professeur Maryssa Demoor et une équipe d'informaticiens sous la direction du professeur Guy De Tré.

Un comité d'accompagnement a été constitué et s'est réuni pour la première fois le 14 décembre dernier. La phase de projet durera jusqu'à la fin de l'année 2006, après quoi aura lieu une phase de test. Au début de cette année, une visite à la Commissie Gelijke Behandeling in Nederland (la Commission chargée de l'égalité de traitement aux Pays-Bas) a déjà eu lieu afin d'établir des comparaisons avec l'Institut.

C'est d'abord le rôle du comité d'accompagnement qui a été esquissé ici, puis les partenaires du projet ont été présentés les uns aux autres. Ensuite, le planning du projet a été annoncé et un premier état des lieux a déjà été proposé.

1.3.2. Traitement concret des plaintes

Une première procédure provisoire de description du traitement des plaintes a été élaborée. Elle se retrouve dans les grandes lignes sur le nouveau site web. Cette procédure sera cependant affinée dans le cadre du projet "base de données des plaintes" *(cf. rubrique 1.3.1.)*.

Les citoyens peuvent à présent s'adresser à l'Institut pour le traitement de leurs questions d'ordre juridique liées à la discrimination reposant sur le sexe. Ils peuvent le faire par téléphone ou par courrier. Il est naturellement aussi possible de discuter d'une plainte sur place avec un collaborateur. A partir de début 2006, un système de permanence sera réellement mis en place.

Le site web flambant neuf de l'Institut propose désormais une rubrique "Vos droits". Il est à présent possible de télécharger directement un formulaire de plainte à partir de notre site web et de l'envoyer immédiatement.

De plus, les informations nécessaires sur la procédure de plaintes provisoire ainsi que la législation en vigueur dans le domaine de la discrimination reposant sur le sexe sont disponibles.

En ce qui concerne les questions juridiques déjà traitées, nous pouvons dresser un état des lieux provisoire (situation au 15 novembre 2005) :

Total: 92 demandes, dont 48% femmes, 48% hommes, 4% inconnus ou transsexuels
58% de francophones, 42% de néerlandophones.

1) Domaine du travail (accès, conditions, salaire, harcèlement, etc.):
40% du total, dont 70% de femmes, 27% d'hommes
12% dans le domaine de la sélection et de l'engagement + annonces
7% dans le domaine de la grossesse

2) Biens et services (formation, accès aux services, etc.):
12% du total, dont 82% d'hommes, 18% de femmes

3) Autres domaines (divorce, violence, fiscalité, etc.):
42% du total: surtout des demandes qui ne sont pas du ressort de l'Institut.

4) Sécurité sociale:
6% du total.

Nous avons répondu à la plupart des questions d'ordre juridique lors d'une ou de plusieurs consultations par téléphone, e-mail ou à l'Institut même, grâce à des procédures de conciliation, des échanges d'informations ou des avis.

Afin de pouvoir améliorer la qualité de cette mission, l'Institut a négocié la mise à disposition de locaux d'accueil des personnes avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

1.4. Problématique en matière de protection juridique de la femme allochtone en Belgique

A la suite de la journée d'étude consacrée fin 2004 à la 'Mudawana', le code de la famille marocain, un certain nombre d'actions concrètes ont été mises sur pied.

Tout d'abord, le Conseil d'administration de l'Institut a financé un projet pour élaborer un guide juridique consacré à la protection juridique de la femme allochtone. Il s'agit d'un guide pratique pour les professionnels confrontés à cette problématique sur le terrain. Ensuite, un projet étalé sur deux ans a été lancé en collaboration avec le cabinet du Ministre Dupont et le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme : il s'agit de constituer un réseau de soutien juridique destiné à la femme allochtone.

Ce projet a été réalisé par le biais du Vlaams Minderheden Centrum (VMC - Centre flamand pour les minorités) et l'Association Des Droits des Etrangers (ADDE). Le volet formation sera assuré en collaboration avec les communautés et les régions.

Une formation qui a eu lieu à Marrakech (Maroc) du 12 au 20 novembre inclus sur la Mudawana a également été financée par l'Institut.

L'Institut a par ailleurs financé un projet parallèle qui a permis la création de points d'appui pour les femmes d'origine allochtone.

Les projets Genre et Religion d'une part et Genre et Migration d'autre part ont également été suivis de très près par la cellule juridique.

1.5. Recommandations et avis

A la demande de la Ministre de la Justice, l'IEFH a communiqué le 17 février 2005 un avis sur l'avant-projet de loi tendant à privilégier l'hébergement égalitaire de l'enfant dont les parents sont séparés et réglementant l'exécution forcée en matière d'hébergement d'enfant.

L'Institut a rendu le 16 mars 2005 un avis à la demande de la Ministre de la Justice à la suite d'une plainte d'un parlementaire sur un livre contenant des slogans sexistes "The proper care & feeding of husbands".

En décembre 2005, la Ministre de la Justice a également interpellé l'Institut afin qu'il lui remette un avis sur l'évaluation de la loi du 28 janvier 2003 visant l'attribution du logement conjugal au conjoint ou cohabitant légal victime de violence conjugale.

L'Institut a par ailleurs transmis au Ministre de tutelle plusieurs propositions relatives, notamment, à la représentation équilibrée dans les services publics, aux enjeux démographiques ou encore à l'emploi.

1.6. Constitution d'expertise et formation interne

La cellule juridique a participé à un certain nombre de journées d'étude et de séminaires consacrés à des matières pertinentes telles que le droit social, le droit de la famille, le droit international privé, le droit européen et la diversité [1].

Cette année, le professeur J. Jacqmain (ULB) et le professeur Humblet (UG) ont conçu et donné une formation sur 'Pesten op het werk – Harcèlement sur le lieu de travail' à l'ensemble du personnel de l'Institut.

1. Colloque "Mariage choisi, mariage subi" – problématique des mariages forcés; journée d'étude consacrée à la nouvelle procédure de droit international privé – UA • Congrès EWLA – 'Acces to Justice' Strasbourg avec entre autres M. Costa, vice-président de la CEDH, le médiateur européen, P. Jann – juge auprès de la Cour de justice, au cours duquel un atelier concernait la mise en œuvre des droits fondamentaux dans la Constitution européenne et les conséquences éventuelles sur l'ordre juridique national • Soirée d'étude 'De Europese Grondwet: Europa op weg naar U - La Constitution européenne: l'Europe en route vers vous', Faculté de Droit de l'UA avec entre autres K. Lenaerts et K. Rimanque • Luxembourg Conférence Présidence de deux jours 'Une approche intégrée de la diversité: engager le débat avec toute la société • Symposium 'Behoorlijk Sociaal Recht - Droit social digne de ce nom' (ULB/VUB) • La Constitution européenne (UA) • Séminaire EIPA Maastricht 'European Family Law'.

2. Le "gender mainstreaming"

2.1 Introduction

La célébration de dix années de la Plate-forme d'action de Pékin a contribué à l'évolution de la culture politique dans laquelle le développement et l'institutionnalisation de procédures structurelles en matière d'égalité des femmes et des hommes sont devenus possibles. L'Institut a joué, dès 2004, un rôle central dans cet ambitieux processus.

Dans le Plan de développement de l'Institut, il est mentionné que: *"Le développement et la promotion, en concertation avec tous les acteurs impliqués, d'instruments, de moyens et de réseaux nécessaires à la mise en œuvre du 'gender mainstreaming'"* constitue un des principaux objectifs de l'Institut (art. 3 et 4, alinéa 2 et 4 de la Loi du 16 décembre 2002). Cette mission suppose la définition d'objectifs opérationnels ainsi qu'une approche précise, concrète et systématique de la mise en œuvre de ceux-ci.

Le "gender mainstreaming" que l'on peut définir comme "l'intégration de la dimension de genre dans les différentes lignes, objectifs et missions politiques", constitue l'un des éléments clés du Plan de développement de l'Institut.

Le Plan de développement mentionne clairement que: "l'instauration du 'gender mainstreaming' (approche intégrée de la dimension de genre) est l'un des défis les plus difficiles de l'Institut. Il doit en effet éviter un double piège: d'une part éviter de se cantonner à des actions uniques liées à l'opportunité conjoncturelle, d'autre part d'éviter que cette politique soit portée uniquement par l'Institut et non par les différents départements et acteurs".

Ce constat a donné lieu à la formulation de deux priorités: d'une part, le développement d'instruments structurels efficaces visant à évaluer les lignes politiques, les mesures et les programmes; d'autre part, l'accompagnement et le soutien des instances fédérales impliquées dans les différents programmes, actions et lignes politiques. Ceci afin que les différentes instances puissent, à terme, prendre en charge elles-mêmes l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de leurs objectifs et de leurs missions propres.

En 2004 et 2005, différents projets ont été entrepris pour atteindre ces objectifs.

2.2. Préparation de la mission

En premier lieu, le Conseil d'administration a discuté des propositions en matière de d'objectifs et d'actions opérationnels relatifs au "gender mainstreaming" et les a approuvées.

A la suite de cela, le Conseil d'administration s'est entretenu régulièrement avec le ministre

fédéral compétent dans le domaine de l'égalité des chances de sorte que les différents objectifs et points d'actions opérationnels puissent être intégrés dans les lignes de conduite de sa politique. Nous pensons ici entre autres aux projets suivants : "le projet de Plan d'Action Statistique" *(cf. infra point 2)* et "l'avant-projet de loi sur le gender mainstreaming".

Pour ce qui concerne ce dernier projet, plusieurs propositions d'avant-projets de loi et d'exposés des motifs visant à modifier la loi du 6 mars 1996 relative à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence de Pékin ont été élaborées par l'Institut afin d'en améliorer, de manière substantielle, la procédure de rapport qui y est organisée et d'institutionnaliser le processus d'intégration de la dimension du genre dans toutes les politiques fédérales.

Le texte finalisé de l'avant-projet de loi et de l'exposé des motifs a été soumis au Ministre de tutelle.

Cette proposition d'avant-projet de loi comporte concrètement:

- l'obligation d'une évaluation en termes de genre de toutes les mesures prises par le Gouvernement;
- la mise en œuvre effective du "gender budgeting" impliquant l'élaboration d'une note de genre dans le budget général des dépenses exposant pour chaque département des crédits affectés aux actions "Egalité";
- la production systématique par tous les départements fédéraux de statistiques et d'indicateurs de genre;
- la détermination d'objectifs stratégiques en matière de genre dans les notes de politique générale de chaque ministre en début de législature;
- l'amélioration du système de compte rendu au Parlement par l'élaboration d'un rapport intermédiaire à mi-parcours de la législature et d'un bilan en fin de législature.

2.3. Développement d'un plan d'action fédéral "Statistiques et indicateurs de genre"

L'Institut a élaboré un projet du plan d'action fédéral "Statistiques et indicateurs de genre". L'objectif est de disposer en permanence d'un arsenal de chiffres rigoureux pour diagnostiquer, surveiller et évaluer la politique fédérale de l'égalité des chances.

Ce plan, qui est proposé sous l'objectif stratégique "Recherche" *(cf. supra 1.4. Plan d'action national Statistiques)*, formule des propositions concrètes sur la manière dont le principe de gender mainstreaming peut être structurellement mis en œuvre dans chaque institution publique fédérale en matière 'de statistiques et d'indicateurs' et sur la manière dont leur coordination, leur soutien, leur diffusion et leur évaluation peuvent être organisés.

Le plan a été soutenu dans la note d'intention politique du Ministre de l'égalité des chances en 2004. Un article sur les statistiques et les indicateurs avait aussi été repris dans l'avant-projet de loi sur le gender mainstreaming.

Ainsi, la mise en œuvre de ce plan d'action par les différentes institutions fédérales sera aussi consacrée dans la loi.

Un coordinateur des statistiques sera engagé pour effectuer dès mars 2006 la mise en œuvre et la coordination du Plan d'Action National de Lutte contre la Violence entre partenaires.

Entre-temps, des initiatives ont déjà été prises pour lancer un réseau de personnes de contact au sujet des statistiques de genre dans les différentes institutions publiques fédérales.

2.4. Développement d'instruments de sensibilisation, de formation et de coaching

Le plan d'action stratégique prévoit que: *"L'Institut, de par sa mission de conseiller auprès des autorités, des institutions privées et des personnes, veut développer des instruments pour l'intégration de l'égalité des femmes et des hommes et l'évaluation des actions menées dans différents domaines.*
A cet effet, l'Institut aidera entre autres les acteurs compétents à utiliser ces instruments. L'Institut peut se charger du soutien auprès des cellules de politique et des départements dans l'identification d'un domaine, qui ressort de leur compétence, au sein duquel la dimension de genre peut être intégrée. L'Institut peut mettre à leur disposition les instruments nécessaires à l'établissement d'un diagnostic de genre, les aider à formuler des actions en fonction du diagnostic établi, les accompagner dans le processus des actions et se charger de l'évaluation de ces plans d'action."

Dans ce cadre, l'Institut a déjà lancé les initiatives suivantes :

2.4.1. Action de sensibilisation générale

L'Institut a pris l'initiative de diffuser un dépliant informatif succinct pour informer chaque service public fédéral et chaque cellule stratégique de l'offre d'instruments qu'il met à leur disposition en matière de gender mainstreaming. Ce dépliant proposera un bref aperçu et une description sommaire de l'ensemble des mesures, facilités et instruments de soutien.

2.4.2. Formation de base au "Gender mainstreaming"

L'Institut a fait développer pour les chargés de mission fédéraux un module de formation de base sur le genre. Grâce à ce module de formation, il est possible de proposer une formation de base sur le genre à tous les fonctionnaires et à tous les membres des cellules stratégiques.

Tous les fonctionnaires, indépendamment de leur niveau ou de leur fonction, peuvent participer à cette formation.

La formation se compose de deux modules d'un demi-jour chacun et elle s'adresse à un large public cible. Le premier module a pour objectif d'apprendre aux participants à être attentifs au genre et à reconnaître des phénomènes de genre. La différence entre sexe et genre est tout d'abord expliquée.

Ensuite, les participants reçoivent une brève introduction sur les concepts d'inégalité et d'égalité, leur évolution à travers l'histoire, la mise en relation de ces concepts avec une perspective de genre et la construction (sociale) des hommes et des femmes. A la fin du premier module, un syllabus est distribué à titre de complément d'informations.

Le deuxième module insiste plus sur nos attentes, la manière dont nous nous comportons, les choix que nous faisons et la manière dont ils sont influencés par notre perception. Cette formation de base est une étape nécessaire préalable à la formation plus spécifique consacrée au gender mainstreaming.

Cette formation peut être offerte dans tous les services de tous les SPF et à toutes les cellules stratégiques.

Nous avons entre-temps négocié avec l'IFA pour intégrer cette formation à la formation de base qu'il dispense. L'Institut étudie aussi avec l'IFA la possibilité de mettre en place une formation certifiée sur le gender mainstreaming pour les personnes en charge de celui-ci dans les différents services publics *(cf. projet de loi sur le gender mainstreaming)*.

L'Institut souhaite aussi offrir des formations techniques en matière de gender mainstreaming aux autorités politiques qui en font la demande. Ces formations permettent de travailler très concrètement sur des dossiers spécifiques. Ces formations sont offertes à un public cible plus restreint, qui devra mettre en pratique le principe de gender mainstreaming. Des experts du thème spécifique du 'client' assurent chaque formation, au départ du manuel sur le gender mainstreaming *(cf. supra)*. Ce projet sera lancé durant l'année 2006.

2.4.3. Manuel "Gender mainstreaming"

L'Institut souhaite, dans le cadre de ses actions stratégiques en matière de gender mainstreaming, stimuler tous les services publics fédéraux et toutes les cellules stratégiques à entreprendre des actions relatives au gender mainstreaming.

C'est pourquoi l'Institut a préparé en 2004-2005 un manuel qui contient tous les instruments qui doivent permettre au service public d'appliquer le principe de gender mainstreaming dans la mise en œuvre de ce qui relève de ses domaines politiques. La première publication est prévue fin 2006. Le manuel présentera une introduction générale consacrée au gender mainstreaming, le déroulement de son processus et une partie pratique.

L'introduction générale aide l'autorité politique à lancer un processus général, systématique, intégré et structurel en matière de gender mainstreaming. Elle donne à l'autorité politique des informations sur la manière dont elle peut ancrer le gender mainstreaming dans son administration et dans sa politique.

Le manuel pratique offre à l'autorité politique un instrument pratique et méthodologique pour

mettre en œuvre le gender mainstreaming dans chaque phase de l'élaboration d'une politique au sein de son domaine. Il donne des exemples pratiques et représentatifs.

Le manuel propose un aperçu de tous les instruments spécifiques existants en matière de gender mainstreaming aux différents niveaux politiques et dans les différentes phases de développement d'une politique (depuis les propositions de politique, la surveillance, les statistiques de genre, le gender budgeting ou budgétisation sensible au genre dans ses effets sur l'Etude des incidences de l'émancipation EIE, jusqu'aux instruments d'évaluation de politique). La description de chaque instrument reprend les évaluations positives des instruments et des syllabus utilisés à l'étranger et en Belgique.

Le manuel épingle les résultats positifs de tous les instruments qui ont été utilisés chaque fois dans un instrument pratique fédéral belge (par exemple: l'EIE est devenue l'étude d'incidence fédérale de l'émancipation via une phase de développement de politique).

2.4.4. Brochure Statistiques

En 2004-2005, l'Institut a préparé une brochure qui sera publiée régulièrement. La première publication sera diffusée en septembre 2006. Cette publication est d'une part destinée au grand public et a pour fonction de soutenir la prise de décisions politiques, mais d'autre part, elle offrira aussi en annexe des explications scientifiques complémentaires. Elle offrira un aperçu des statistiques et des indicateurs de genre existants en Belgique et de leur évolution par rapport aux années précédentes.

Le choix des indicateurs tient aussi compte des rapports obligatoires du gouvernement en ce qui concerne différentes lois internationales et européennes (par exemple le CEDAW et la législation de Pékin). Une centaine de variables seront donc communiquées dans les domaines suivants :

- travail/activité professionnelle et chômage, indépendants
- démographie (population et famille)
- violence (justice/police/assistance)
- revenus/salaires
- processus décisionnel et pouvoir
- santé
- formation
- répartition du temps/combinaison famille et travail
- pauvreté
- migration

Les publications contiendront chaque fois un chapitre qui développera un thème en profondeur.

2.4.5. Bases de données des experts et des formateurs, coaching et soutien sur mesure

Le plan stratégique mentionne la création d'un inventaire des organismes qui peuvent donner des formations en matière d'égalité des hommes et des femmes. Dans ce cadre, l'Institut a lancé la création d'une base de données qui regroupera par thème et par expertise tous les experts en 'genre' et tous les 'formateurs en genre'.

Dans le cadre de la collaboration avec l'asbl Amazone, une banque de données est créée, prolongement du vieux concept *"Ne dites pas trop vite qu'il n'y a pas de femmes"*.

Cette base de données présente un aperçu des différentes femmes experts dans différents domaines. Par ailleurs, une base de données relatives à la recherche et à l'enseignement en matière de genre est en cours de développement dans le cadre d'un accord de coopération avec l'asbl Sophia *(voir "Objectif stratégique recherche - point 3.2. Cadastre")*.

Ces bases de données peuvent représenter un instrument très utile dans le cadre du gender mainstreaming. Un réseau d'experts mobiles a pour ainsi dire vu le jour. Chaque SPF ou cellule stratégique peut faire appel à la base de données via l'Institut pour appliquer n'importe quel instrument sur mesure, ajouter du contenu en matière de genre ou aider dans la recherche d'une femme expert dans différents domaines.

L'Institut ne se limitera pas à mettre le manuel "Gender mainstreaming" *(cf. point 2.4.3)* à disposition. L'autorité politique peut toujours aussi faire appel à des experts de l'Institut.

Les experts qui aident les autorités politiques à introduire les instruments en matière de gender mainstreaming sont précisément ceux qui, en ce qui concerne la compétence politique du SPF spécifique ou d'une cellule stratégique, ont l'expertise sur le plan du contenu relatif au genre ou au domaine concerné.

L'Institut joue le rôle d'intermédiaire entre les experts et les autorités politiques et offre donc un accompagnement complet du processus par SPF ou cellule stratégique.

2.4.6. Développement d'une initiative législative pour intégrer l'égalité des chances au processus des marchés publics

Le principe de l'égalité des chances dans les marchés publics a été communiqué dans un nouvel article 40, à l'initiative de l'Institut et avec le soutien du Ministre Dupont. Dans un deuxième temps, le principe sera également rappelé dans tous les arrêtés d'exécution. Ainsi, la possibilité d'ajouter des dispositions en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière de marchés publics, sera soumise à la législation. Parallèlement à ces explications précises, le principe d'égalité entre hommes et femmes peut cependant aussi être communiqué dans d'autres processus (du lancement à l'exécution) des marchés publics.

L'Institut a créé un manuel sur l'aspect que revêt l'égalité des chances en matière de marchés publics. Une publication officielle du manuel est prévue dans le courant de l'année 2006. Chaque autorité politique trouve dans ce manuel des questions prioritaires, des conseils et des exemples pratiques pour lancer des initiatives qui doivent faire admettre le principe de l'égalité des chances dans l'administration des marchés publics.

L'Institut souhaite en outre rassembler des bonnes pratiques, sur notre territoire comme à

l'étranger, sur la manière de transférer les connaissances et souhaite élargir le manuel grâce à des exemples encore plus nombreux.

Après l'approbation de la loi 'marchés publics', l'Institut mettra sur pied une action de sensibilisation auprès de tous les organismes publics. Il collaborera également avec ABA et différents services de différents pouvoirs publics fédéraux pour créer une base de données 'entreprises et égalité des chances'. La base de données donnera un aperçu de toutes les entreprises qui obtiennent de bonnes notes dans le cadre de l'emploi et de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Les éventuels commanditaires de marchés publics peuvent donc consulter cette base de données pour encourager ces entreprises à prendre part à l'appel d'offre en vue de l'adjudication.

2.5. Soutien aux interlocuteurs en matière de "gender mainstreaming"

2.5.1. Soutien du projet "Charte Gender Mainstreaming dans les syndicats"

Le 17 novembre 2005, l'Institut a organisé, en collaboration avec la Vrije Universiteit Brussel (VUB), un colloque célébrant le premier anniversaire de la "Charte Gender Mainstreaming dans les syndicats".

Celle-ci avait été signée, le 23 septembre 2004, par les trois organisations syndicales belges qui s'engageaient ainsi à intégrer le gender mainstreaming dans leurs pratiques.

Dans la foulée de ce projet, l'Institut a organisé en juin 2005 dans le cadre de ses rencontres-débats, un séminaire visant à diffuser les bonnes pratiques syndicales. Ce séminaire intitulé "Lutter contre les stéréotypes: l'égalité de genre dans les syndicats européens» a été organisé en collaboration avec la Confédération européenne des Syndicats (CES) (voir point 3.4.3, Objectif stratégique recherche).

2.5.2. Développement d'une charte par les partis politiques démocratiques

L'Institut a lancé en 2005, en collaboration avec le Nederlandstalige Vrouwenraad et le Conseil des femmes francophones de Belgique, l'élaboration d'une charte ou d'une plate-forme communautaire entre les partis politiques démocratiques en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes. L'objectif est que les différents partis démocratiques souscrivent à un document commun sur les différents domaines d'action abordés lors de la conférence internationale sur les femmes de Pékin et sur les actions possibles dans de tous les aspects relatifs à 'l'égalité des chances interne entre hommes et femmes au sein des partis politiques démocratiques'.

Une attention toute particulière est accordée aux objectifs politiques qui avaient été formulés dans le cadre des différents séminaires organisés par l'Institut au sujet des 'Thèmes des Pékin' *(voir Objectif stratégique recherche, point 3.4.)*.

Grâce à la désignation d'un médiateur, l'Institut souhaite, en collaboration avec les deux fédéra-

tions de femmes, sensibiliser tous les partis politiques démocratiques sur le thème des différents points névralgiques encore présents en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes et sur leurs éventuelles solutions stratégiques.

De plus, il faudra stimuler les partis pour qu'ils mettent à l'agenda politique des domaines d'action concrets en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

La collaboration exceptionnelle du médiateur avec les différents partis politiques démocratiques et des différents partis politiques démocratiques entre eux constitue de plus la base d'une compétition particulière qui peut constituer un stimulant supplémentaire.

La finalisation de ce projet de charte des partis politiques démocratiques est prévue pour la fin de l'année 2006.

3. La recherche

3.1. Introduction

Le quatrième objectif stratégique de l'Institut consiste en l'élaboration, le développement, le soutien et la coordination de l'expertise concernant les thèmes classiques et nouveaux relatifs au domaine de l'égalité des femmes et des hommes (art. 4 alinéa 1, 3, 4, 7, 8 de la loi du 16 décembre 2002).

La politique de recherche de l'Institut consiste à:

- **développer l'expertise** de l'IEFH dans un certain nombre de domaines, en vue de baliser les actions à mener;
- **évaluer l'impact en terme de genre** des politiques publiques mises en œuvres au plan fédéral;
- **diffuser** la connaissance relative aux problématiques de genre et d'inégalité entre les femmes et les hommes à travers l'organisation de *séminaires*;
- **promouvoir les thèmes liés au genre** dans les enseignements et recherches au sein des universités belges, en soutenant leur *visibilité*.

La politique de recherche constitue une mission spécifique de l'Institut mais aussi une des conditions lui permettant de réaliser ses différentes missions parmi lesquelles le "gender mainstreaming" et les recommandations aux institutions privées et publiques. Une bonne information sur les études de genre en cours ou encore à accomplir contribue à l'identification de lignes d'action concrètes, à l'évaluation des actions entreprises et à l'amélioration des propositions aux acteurs de l'égalité.

C'est la raison pour laquelle, dans cette phase de démarrage de l'Institut, la mission "recherche" a été tout particulièrement sollicitée. Il s'est agi, au cours de ces deux premières années, de préparer de la manière la plus rigoureuse et systématique possible la mise en œuvre du "gender

mainstreaming" par un état des lieux des statistiques et indicateurs disponibles et nécessaires, mais aussi de découvrir, d'approfondir et de faire découvrir aux partenaires de l'Institut des thèmes nouveaux dans la politique de l'égalité, en vue de préparer le "gender mainstreaming" dans l'ensemble des compétences fédérales.

Les thèmes suivants seront abordés ci-après: les recherches réalisées à la demande de l'Institut, les journées d'études organisées par l'Institut, le Plan d'Action Statistique, la collaboration de tiers à des actions menées par l'Institut, les événements, les projets et les actions de l'Institut pour promouvoir les femmes dans les universités belges.

3.2. Cadastre

Malgré une sensibilisation croissante du monde de l'enseignement et de la recherche aux problématiques de genre et d'égalité entre femmes et hommes des lacunes importantes persistent dans la connaissance et la diffusion des ressources scientifiques et pédagogiques féministes et des études de genre en Belgique. Les informations existantes sont souvent disponibles de manière fragmentaire, demeurent cantonnées aux réseaux existants de personnes membres d'associations et de chercheur-e-s spécialisé-e-s.

Dans le cadre de ses missions, l'Institut souhaite contribuer à remédier à ce problème en recensant l'ensemble des informations disponibles quant aux recherches et formations entreprises en matière de genre en Belgique pour ensuite les rendre disponibles de manière transparente au plus large public possible. En outre, le cadastre constitue un élément essentiel à la transmission des recommandations émises dans le cadre des différentes recherches en matière de genre et ce, afin de pouvoir suivre les adaptations et transpositions de ces recommandations par les instances compétentes.

L'Institut a conclu un protocole de coopération avec Sophia asbl, une association fédérale qui s'est fixé pour mission d'établir un réseau d'études féministes. Le protocole vise à soutenir une action ponctuelle de recueil systématique de l'ensemble des enseignements et recherches dans les domaines précités, qui sera ensuite tenu à jour par Sophia dans le cadre de ses missions structurelles. Dans un second temps, ces informations seront mises à disposition du public.

Le cadastre comprendra:

1. le recensement de l'ensemble des recherches entreprises en matière de rapports sociaux de sexes, d'égalité entre femmes et hommes, des études "femmes", ou d'études féministes en Belgique. Il reprendra en outre les études qui, si elles ne concernent pas exclusivement ces orientations, l'incorporent de manière substantielle dans leurs préoccupations, en Belgique au cours des 10 dernières années.
   - Le recensement couvrira les recherches pertinentes entreprises au sein des universités et institutions de recherche, ainsi que celles produites par les associations de femmes, les services publics et partis politiques, syndicats et centres de recherche privés.

- En amont, le recensement couvrira les différents projets existant ou ayant existé depuis 1995 en Belgique sous la forme de fiches techniques reprenant commanditaires, responsables des recherches, institutions et chercheur-e-s ayant pris part aux projets, ainsi qu'un résumé de maximum une page détaillant le contenu du projet (promoteur-trice, chercheur-e-s, approche, méthode, résultats essentiels).
- En aval, le recensement détaillera les monographies, contributions à des ouvrages, rapports de recherches, articles, brochures, "working papers" et "discussion papers" sur lesquels ces recherches ont débouché. Il concernera aussi bien les documents disponibles en version papier qu'en version électronique.

2. le recensement de l'ensemble des enseignements et formations actuellement dispensés ou en préparation en Belgique qui concernent les rapports sociaux de sexe, l'égalité entre femmes et hommes, le féminisme, les études féministes, les études de genre, ainsi que les études "femmes" à titre principal (objet de l'enseignement) ou complémentaire (partie substantielle d'enseignement ou de formation qui incorpore les dimensions susmentionnées).
   - Le recensement couvrira les enseignements entrepris (en Belgique) de manière récursive sur base annuelle (cours et formations), pluriannuelle (chaires), ou plus ponctuelle, ainsi que les programmes incluant plusieurs cours.
   - Le recensement couvrira les différentes formations (ou parties de formation) existantes ou en projet en Belgique sous la forme de fiches synthétique reprenant chargés de cours, intervenants, commanditaires éventuels, institutions et ainsi qu'un résumé de maximum une page détaillant le "cahier de charges" du cours (perspective, durée, public, prérequis, matériau pédagogique requis, bibliographie de base, existence d'un syllabus).

Les résultats définitifs de ce projet devraient être disponibles pour le fin de l'année 2006.

3.3. Recherches menées

Afin de réaliser au mieux les objectifs, le choix stratégique a été de *concentrer les moyens disponibles* autour d'un petit nombre de projets annuels d'une ampleur conséquente, plutôt que de saupoudrer les moyens vers un grand nombre de recherches de petite taille.

3.3.1. Genre et politique

L'essentiel des recherches amorcées par l'Institut en 2004 et menées en 2005 porte sur **la participation des femmes à la prise de décision politique.** La Direction de l'Egalité des Chances avait mené ou initié plusieurs recherches relatives à la prise de décision politique. Il a paru opportun à l'Institut d'en réaliser la synthèse et d'étudier de manière approfondie l'impact des lois visant à renforcer la présence des femmes sur les listes électorales (loi "Smet-Tobback" en 1994 et "lois

parité" en 2002). Trois recherches ont donc été confiées à différentes universités du pays (consortiums formés par la KULeuven et l'ULB d'une part et par la VUB et l'UCL de l'autre) dans le cadre de marchés publics.

L'objectif de ces trois études est de déboucher sur des résultats **utilisables** pour l'aide à la décision politique, le travail des associations et l'information d'un large public. Leurs résultats seront disponibles en 2006. Ces trois recherches portent sur:

a) la réalisation d'un baromètre de la participation des femmes et des hommes à la vie politique belge. Cette étude a pour objet:
   - la sélection (sur base de la littérature belge et internationale) d'une gamme d'indicateurs abordant l'ensemble des aspects de la participation des femmes à la prise de décision politique. La série d'indicateurs établie constituera un baromètre facilement réutilisable de la participation des femmes à la vie politique belge.
   - la mise en œuvre de la gamme d'indicateurs définie, en vue de réaliser une analyse approfondie sous l'angle du genre des listes électorales et des résultats des élections régionales et européennes de juin 2004 en regard des résultats antérieurs.
   - l'approfondissement de l'analyse quantitative des liens éventuels entre la participation des femmes à la politique belge aux différents niveaux politiques et certains facteurs socio-économiques.

b) l'étude des trajectoires des femmes dans la politique en Belgique.
   - Cette étude a pour objet de mieux cerner les profils et les parcours des femmes en politique, en tentant d'identifier les éléments pouvant renforcer ou affaiblir le succès de leur participation.
     Elle repose notamment sur la mise sur pied de 'focus groups' composés d'élues et de candidates aux différents niveaux de pouvoirs, qui permettront un examen approfondi des expériences des femmes en politique. Ces groupes produiront, sous l'impulsion des chercheur-e-s, un diagnostic quant aux facteurs influençant positivement ou non les trajectoires des femmes en politique.
     Sur cette base, la troisième partie du travail consistera à proposer un ensemble de stratégies concrètes d'empowerment des femmes en politique, alimenté par les récits d'expériences vécues ou par la mise en évidence de 'bonnes pratiques'.

c) la gestion des ressources humaines au sein des partis politiques belges.
   - Cette analyse a pour objectif d'examiner sous l'angle du genre les stratégies de gestion des femmes et des hommes pratiquées par les partis politiques. Elle concernera directement dix partis politiques belges, répartis sur l'ensemble du pays. Sur base des résultats d'une revue de littérature belge et étrangère, une analyse organisationnelle (réalisée sous l'angle du genre) devra mettre en évidence

les mécanismes formels et informels qui, au sein des partis politiques, sont destinés à renouveler et à recruter les cadres ainsi qu'à assurer la promotion, la formation et la socialisation interne du personnel politique (candidat(e)s, élu(e)s, membres d'exécutifs).

Les études doivent notamment alimenter un projet de charte mené par l'Institut en étroite en collaboration avec le Conseil des Femmes francophones de Belgique et avec le Nederlandstalige Vrouwenraad.

L'objectif de ce partenariat est de proposer aux partis démocratiques belges la signature d'une charte par laquelle ces partis s'engageraient à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes dans un certain nombre de domaines relevant tant de leur fonctionnement interne que de leur action politique. Les résultats de ce projet sont attendus dans le dernier trimestre 2006. *(Pour plus d'informations, voir le point 2, "gender mainstreaming".)*

Ces projets ont, par ailleurs, fait l'objet d'une présentation au mouvement féminin et aux "groupes femmes" des partis politiques et ceci, tant pour récolter leurs remarques que pour assurer la transparence et l'ouverture des informations.

3.3.2. Genre et migrations

Dans le cadre de son plan d'action stratégique, l'Institut a délimité pour les années à venir un ensemble de domaines d'action prioritaires. Sont incluses différentes actions notamment de sensibilisation, de formation, de recherches qui seront entreprises afin de mieux faire connaître et/ou mettre en œuvre la dimension de l'égalité entre hommes et femmes.

Par ailleurs, de manière transversale, l'Institut souhaite à l'intérieur de chacun de ces thèmes, réserver une place particulière à la problématique des femmes dans l'immigration, ceci afin de répondre de manière plus adéquate et documentée aux interpellations dont il est régulièrement l'objet à ce sujet. Il souhaite dès lors construire une expertise afin de cadrer et délimiter de manière plus précise les axes possibles de son action dans ces domaines.

Suite à un appel d'offres lancé fin 2004, un travail d'analyse a été entrepris dans ce sens dont les résultats seront disponibles début 2006. Le travail consiste en la réalisation d'un rapport à usage interne qui détaillera les problématiques, questions, enjeux liés aux questions de genre en lien avec l'immigration pour 6 domaines d'actions de l'Institut.

Chaque domaine d'action sera examiné de la manière suivante:

- Bref aperçu des enjeux et problématiques identifiés par la littérature;
- Principales revendications des associations et acteurs (en se centrant sur les associations de femmes immigrées), ainsi que leurs divergences éventuelles;
- Présentation des pistes d'actions prioritaires dans le cadre des projets de l'Institut.

Le but est donc de voir comment réaliser un 'mainstreaming' des questions liées à l'immigration et aux problématiques spécifiques rencontrées par les femmes et les hommes d'origine immigrée dans plusieurs dossiers de l'Institut: promotion dans la carrière politique et scientifique, représentation équilibrée dans les syndicats et en politique, santé, violence entre partenaires, indicateurs et rôle des hommes dans la sphère privée.

3.3.3. Etude de genre sur les temps sociaux et familiaux

En 2004, l'Institut a confié à Ghislaine Julémont (Femmes prévoyantes socialistes) une étude sur une approche intégrée du temps ou comment synchroniser les temps sociaux et familiaux, et plus particulièrement les congés à l'adresse des travailleur-se-s ayant des responsabilités familiales.

L'opposition entre les mesures collectives d'externalisation des fonctions familiales et les mesures individuelles d'écartement complet ou partiel du travail pour rencontrer les besoins familiaux des travailleuses mères de famille, et plus largement aujourd'hui, des travailleurs parents, est plus qu'une simple querelle portant sur les moyens à mettre en œuvre en vue de donner à tous les moyens d'exercer à la fois leur droit au travail et leur droit à la famille. Elle est révélatrice de l'affrontement de deux projets de société:

l'un favorable au nivellement des rôles féminin et masculin grâce à la réduction du champ d'activités de la sphère de vie privée qui peut être obtenue par la professionnalisation d'une partie des rôles féminins d'éducation et de soins;

l'autre privilégiant l'implication accrue des hommes dans les rôles d'éducation et de soins autrefois réservés aux femmes au sein de la famille, grâce à l'intégration du champ d'activité de la sphère de vie privée dans l'organisation sociale du temps.

Les deux options s'appuient aujourd'hui l'une et l'autre sur le principe d'égalité, même si les effets sociétaux de l'universalisation des rôles, recherchée par l'une comme par l'autre, sont diamétralement opposés.

Le rapport complet de 150 pages ainsi qu'un résumé en néerlandais est disponible sur simple demande.

3.3.4. Etude genre et santé

Suite à une initiative du Ministre de la Santé publique et en partenariat avec sa cellule stratégique, l'Institut a assuré le secrétariat d'un comité d'expert-e-s chargé de faire des recommandations auprès du Conseil des ministres du Conseil de l'Europe pour la prise en compte des différences et discriminations de genre dans les politiques de santé. Sans être à la pointe des politiques de santé sensibles au genre, la Belgique est un des pays à l'origine de la création de ce Comité d'expert-e-s qui présentera ses recommandations en automne 2006.

Dans le cadre de la mission de l'Institut auprès d'un comité d'expert du Conseil de l'Europe en

matière de “genre et santé” (voir infra), un document a été élaboré à la demande de l’Institut par Maria Puig de la Bellacasa (ULB).

Le rapport, intitulé ’Pour une prise en compte des différences et inégalités de genre dans les politiques de santé en Belgique’, présente les actions de l’Institut dans le domaine du genre et de la santé et d’attire l’attention sur le fait qu’une politique de santé publique doit être plus sensible à l’analyse de genre pour être plus équitable, voire plus efficace.

Le rapport se situe dans le cadre des actions de “gender mainstreaming” menées par l’Institut et portait une attention particulière à l’expertise et à la recherche dans ce domaine en Belgique. Il est pour partie basé sur la consultation des différentes personnes et organisations (réunion de consultation du 19 juin 2005).

3.4. Les journées d’étude

3.4.1. Le cycle de rencontres-débats “Rebondir sur Pékin +10”

Le contexte

La 49e session de la Commission sur la Condition de la Femme de l’ONU s’est tenue à New York du 28 février au 11 mars 2005.

Dix ans après la Conférence de Pékin, cette session a été l’occasion d’évaluer la mise en œuvre de la Plate-forme d’Action adoptée en 1995 et les progrès réalisés par les différents acteurs depuis la session extraordinaire de l’Assemblée générale des Nations unies de juin 2000 (Pékin +5).

Approfondir les connaissances et la mise en œuvre des objectifs de Pékin

A l’aube de la nouvelle période de cinq années qui s’ouvre pour faire progresser les objectifs de la Plate-forme d’action de Pékin, l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes a souhaité appuyer leur mise en œuvre concrète en Belgique en organisant *huit rencontres-débats* qui ont pour objectif de:

- synthétiser les principaux enjeux et facettes de la situation des femmes en Belgique;
- rappeler les acquis et derniers développements de Pékin+10;
- contribuer à rassembler autour de la question acteurs associatifs et politiques, Femmes francophones, parlementaires;
- définir un programme d’action et un agenda politique en vue de Pékin+15, pour l’égalité des femmes et des hommes en Belgique; sur cette base, favoriser un engagement clair des acteurs politiques;
- favoriser un rôle d’acteur de l’égalité pour les hommes.

Les rencontres-débats feront chacune l’objet d’un compte-rendu analytique (synthèses et mise en perspective des principales prises de parole). Ces comptes rendus seront présentés lors de la conférence de clôture fin 2006.

Thèmes et questions transversales

Pour chacun des huit thèmes des rencontres-débats, les participant-e-s s’efforceront d’aborder trois questions transversales:

- Quelles sont les principales priorités politiques à mettre en œuvre en vue d'asseoir l'esprit et la lettre des acquis de Pékin en Belgique?
- Au-delà des constats factuels, comment lire les enjeux propres à ces thèmes en termes de rapports sociaux de sexe? Assiste-t-on à l'émergence de nouveaux arguments?
- Comment permettre aux hommes de jouer un rôle actif en vue de faire progresser l'égalité?
- Comment décliner ces thèmes face aux réalités vécues par les femmes et les hommes issu-e-s de l'immigration?

Les huit thèmes abordés lors des rencontres-débats sont:

- Droits et libertés sexuels et reproductifs des femmes. Où en sommes-nous? (28 avril 2005)
- Quels outils concrets pour l'égalité dans l'entreprise ? (28 juin 2005)
- Traite des êtres humains – Exploitation sexuelle – Prostitution: 3 réalités, 3 défis? (13 décembre 2005)
- Genre et personnes âgées: une thématique à part entière (26 janvier 2006)
- Religions: la parole aux femmes (7 février 2006)
- L'inégalité des femmes et des hommes: une problématique et des instruments spécifiques (27 avril 2006)?
- Femmes et politique: au milieu du gué? (19 juin 2006)
- Genre et médias: comment dépasser et déconstruire les images et les rôles stéréotypés des femmes et des hommes? (27 juin 2006)

La définition d'un programme de travail

A partir des acquis dégagés au cours des rencontres-débats, *une conférence de clôture* reprenant et discutant les priorités à mettre en œuvre en Belgique pour chacun des huit thèmes sera organisée.

Il s'agira d'un événement important et ouvert au grand public. Outre les synthèses des précédentes rencontres-débats, ce colloque sera l'occasion de présenter les engagements concrets et les priorités d'action de l'Institut au cours des prochaines années.

L'Institut a, outre le cycle de rencontres-débats, organisé d'autres journées d'études dont il est question ci-après.

3.4.2. Journée d'étude "Les hommes et le changement: le rôle des hommes dans l'égalité des femmes et des hommes" (9-10 septembre 2005)

Lors de sa 49e session, la Commission de la Condition de la Femme des Nations unies a insisté sur les nouvelles mesures et initiatives à adopter en matière d'égalité, dont la promotion du rôle des hommes et des garçons dans ce domaine.

Depuis plusieurs années déjà, en France, en Belgique et en Suisse, des Femmes francophones s'interrogent dans cette perspective sur l'identité masculine et les réactions provoquées par les revendications égalitaires. Dans le cadre de la politique locale d'égalité des chances, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes,

l'Administration des pouvoirs locaux du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et l'Echevinat de l'égalité des chances de la Ville de Bruxelles ont organisé en partenariat une rencontre-débat qui a abordé les différentes facettes de la problématique, qu'il s'agisse des relations intimes ou de la vie publique, et ce, en vue de prendre en considération de manière optimale la dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines d'action qu'elle couvre.

3.4.3. Séminaire "Lutter contre les stéréotypes: l'égalité de genre dans les syndicats européens" (16 juin 2005)

En 1995, la Plate-forme d'action de la quatrième Conférence mondiale sur les Femmes (Pékin) a confirmé l'importance des syndicats dans la lutte contre la discrimination sur la base du sexe et dans la défense des travailleuses vulnérables.

Depuis, le thème de l'égalité des femmes et des hommes (en particulier les techniques du "gender mainstreaming") a obtenu plus d'attention dans les stratégies et les actions syndicales, tant au niveau des Etats membres qu'au niveau européen.

En 2004, les trois confédérations syndicales belges ont signé une charte dans laquelle elles se sont engagées à intégrer le "gender mainstreaming" dans leurs pratiques, non seulement à tous les niveaux de la concertation collective mais également dans leur fonctionnement interne. Un tel engagement semble prometteur, mais il reste encore beaucoup à accomplir pour faire progresser l'égalité tant au sein qu'en dehors des organisations syndicales. Dans ce contexte, le séminaire "Lutter contre les stéréotypes" organisé en collaboration avec l'Institut syndical européen pour la Recherche, la Formation, la Santé et la Sécurité, visait les objectifs suivants:

- la présentation des initiatives récentes prises par les organisations syndicales (parmi lesquelles la charte sur le "gender mainstreaming" adoptée par les syndicats belges) à un large public européen afin de soutenir ces initiatives et de consolider leur légitimité;
- l'amélioration de l'échange de bonnes pratiques entre les syndicalistes européens;
- la critique et l'évaluation (tant d'un point de vue syndical que d'un point de vue scientifique) des engagements et des actions prises en matière d'égalité dans les organisations syndicales;
- la proposition d'actions à entreprendre tant au sein des organisations syndicales que par tous les acteurs impliqués dans les relations de travail.

3.5. Le Plan d'Action Statistique

3.5.1. Contexte

Depuis plus d'une trentaine d'années, les acteurs politiques et scientifiques européens et internationaux insistent sur l'importance de disposer d'instruments de mesure fiables et objectifs pour les politiques d'égalité des femmes et les hommes, afin de concevoir et évaluer des poli-

tiques adaptées. C'est le rôle des statistiques de genre. Ce besoin en statistiques et indicateurs fiables et récents, est d'autant plus nécessaire que l'accent est désormais mis, à l'échelon européen et international, sur l'intégration de l'égalité des femmes et des hommes dans tous les domaines.

En 2005, l'Institut a élaboré au sein de sa cellule "Recherche" un Plan d'Action Statistique qui sera mis en œuvre, au cours de la période 2005-2007, dans le cadre de la mission "gender mainstreaming". Ces deux premières années ont donc constitué une phase d'inventaire, d'état des lieux de la situation belge, mais aussi d'examen des expériences et bonnes pratiques étrangères et internationales, en vue de mettre en place un dispositif efficace et structurel.

Le Plan d'Action Statistique constitue la première phase de mise en œuvre par l'Institut de l'intégration d'une dimension de genre au sein des administrations fédérales belges ("gender mainstreaming").

Le plan a précisément pour objet d'intégrer la dimension de genre dans l'appareil de production statistique belge:

- *par les différents producteurs:*
  - avant tout, les *producteurs structurels* (ministères et administrations, entités qui en dépendent) qui le font le plus souvent dans le cadre de leur mission légale;
  - dans un second temps pour *les producteurs occasionnels* de rapports et études (task-forces/coordinations, institutions scientifiques, associatifs).
- *aux différents moments/dans les différentes facettes de la production* de statistiques (collecte, analyse, construction d'indicateurs, diffusion) à l'occasion de l'élaboration de rapports, planifications, évaluations, brochures, recherches, etc.
- *dans la communication régulière* de données et indicateurs à l'Institut dans le cadre de ses missions de diffusion/vulgarisation des données.

Il s'agit donc bien d'une procédure de travail (intégrer des questionnements liés au genre) à promouvoir parmi les différents acteurs publics qui collectent des données, construisent des indicateurs et/ou produisent des analyses.

Le concept de "statistiques de genre" renvoie dans les faits à quatre types d'actions distincts:

1. la ***collecte*** systématique de données désagrégées par sexe dans tous les domaines où cela est encore nécessaire;
2. la ***construction d'indicateurs*** reflétant les problématiques de genre, dans les différents domaines d'action politique des SPF;
3. ***l'analyse systématique*** des différences entre hommes et femmes pour les variables et indicateurs examinés à l'occasion de la publication de brochures, rapports et études à usage interne ou externe (en ce compris leur recoupement systématique avec d'autres facteurs);
4. la diffusion et la vulgarisation la plus large possible des résultats ainsi produits.

Ces différents types d'actions sont pris en compte dans le cadre du plan.

La réalisation de ce travail exige une collaboration étroite avec les administrations publiques concernées.

Il s'agira avec elles:

1. d'identifier si nécessaire les outils de collecte (recueil de données administratives, recensement, etc.) nécessitant une action (n'utilisant pas encore les données désagrégées) et les procédures administratives auxquelles ceux-ci sont soumis;
2. d'identifier et de sélectionner les productions régulières (rapports, publications) de l'administration qui utilisent des outils statistiques, afin d'identifier où doivent encore être réalisées:
   - une prise en compte systématique des différences entre femmes et hommes dans les analyses à chaque étape;
   - l'inclusion de problématiques de genre (via la construction d'indicateurs spécifiques) dans les analyses;
3. sur base de ce travail d'identification, des quelques recherches existantes et/ou de l'expertise nationale et internationale disponible, fixer des objectifs (mesurables) raisonnables en vue de progressivement résorber les manques existants, et procéder à leur évaluation régulière.
4. organiser la communication régulière de données et indicateurs par les institutions publiques à l'Institut dans différents domaines, afin de permettre leur mise en forme et leur diffusion.

3.5.2. Méthode et résultats attendus

Elaboré dans le cadre de la mission de recherche, le Plan d'Action Statistique comporte trois volets qui seront repris dans le cadre de la mission "gender mainstreaming" et qui connaîtront un développement important au cours de la prochaine période, notamment suite au recrutement d'une statisticienne qui est entrée en fonction en février 2006:

1. **Une action à court terme** de diffusion des indicateurs reflétant les différences entre hommes et femmes (indicateurs de genre) disponibles en Belgique, via la réalisation d'une brochure "Les femmes et les hommes en Belgique". La publication de cette brochure est prévue pour fin 2006.

2. **Une action à moyen terme** de "gender mainstreaming" en partenariat avec les différents départements fédéraux portant sur l'amélioration des indicateurs et données statistiques de genre disponibles au niveau fédéral ainsi que leur diffusion par les SPF.

3. **Une action à long terme**, en collaboration avec la Politique scientifique et l'Institut national de Statistique (INS), en vue d'améliorer les informations relatives aux femmes et aux hommes au sein des ménages, en particulier en matière de revenus.

3.6. Partenariat dans des actions, événements et projets belges et européens

L'Institut fait partie du groupe de travail Actions et Indicateurs dans le cadre du suivi du Plan d'Action National Inclusion sociale (SPP Intégration sociale, Lutte contre la pauvreté et Economie sociale) et prend donc part aux réunions de ce groupe de travail.

L'Institut est représenté dans le Comité de coordination interdépartemental AGORA, le programme permanent dont la gestion est assurée par la Politique Scientifique fédérale, et il participe aux réunions de ce comité. Dans ce cadre, l'Institut a été consulté sur le "Generations and Gender Project" qui débutera en 2006.

La cellule "Recherche" coordonne en outre la participation des membres de l'Institut à de nombreuses journées d'études, conférences et séminaires belges, européens et internationaux.

3.7. Promotion des femmes dans la carrière académique et scientifique

L'objectif à moyen terme consiste à assurer la promotion des femmes dans la carrière académique et scientifique en Belgique.

3.7.1. MERGE

En 2004, à la demande de l'Institut, une étude intitulée MERGE (Mainstreaming Equality in Research through Gender Excellence) a été réalisée par Selma Bellal (ULB). Cette étude avait pour objectif de développer une action stratégique visant un meilleur accès des femmes au financement de la recherche en Belgique.

Le point de départ de cette étude consistait en la constatation que l'égalité a mené à un biais de genre dans les méthodes d'appréciation appliquées à l'excellence dans la science, dont les critères sont construits socialement sur des modèles masculins d'une part et ne sont pas appliqués de manière uniforme aux deux sexes d'autre part.

Le caractère monolithique de ces standards d'excellence fait obstacle à l'innovation scientifique et au changement social. La prise en considération de la dynamique de genre dans la formalisation d'un système national d'évaluation de l'excellence dans la science a également une importance fondamentale pour la structuration d'un espace scientifique européen. L'objectif de la recherche était, pour cette raison, d'étudier dans quelle mesure l'excellence dans la science constitue un élément pertinent pour l'analyse critique du sujet de l'égalité des femmes et des hommes.

3.7.2. "Gender mainstreaming" dans les universités

L'Institut fait partie, en tant d'expert en matière de genre, du comité d'accompagnement du projet EQUAL, un programme du Fonds social européen dont le but est d'apporter une contribution à la réalisation de l'égalité des chances pour les Femmes francophones d'emploi et les employés.

Le projet est coordonné par le Vlaamse Interuniversitaire Raad – VLIR – Conseil interuniversitaire flamand et le groupe de travail sur l'égalité des chances, "Gelijke Kansen Gids voor Universiteiten - Human Resources Instrumenten voor Gelijke Kansen", du VLIR est composé de cinq modules différents qui sont élaborés par cinq universités flamandes (K.U.Leuven, Universiteit Hasselt, Universiteit Antwerpen, UGent, Vrije Universiteit Brussel).

Du côté francophone, la Direction de l'Institut a développé des contacts bilatéraux avec les personnes responsables de la politique d'égalité des chances au sein des universités francophones.

3.7.3. Promotion des études de genre

Les appels d'offre de l'Institut relatifs à des études, des formations et expertises passent systématiquement par les recteurs.

Ceux-ci sont également informés de l'issue de la procédure. Le but est de sensibiliser les autorités académiques à l'intérêt de soutenir les études de genre dans leur institution respective.

4. Le soutien aux acteurs de terrain

4.1. Introduction

L'accompagnement et le soutien aux acteurs de terrain constituent des éléments indispensables à la réalisation du processus global de mise en œuvre du "gender mainstreaming", comme le prévot le deuxième objectif stratégique de l'Institut (art. 3 et 4, § 2, 4 de la Loi du 16 décembre 2002).

Outre cette obligation légale faite à l'Institut d'organiser le soutien aux associations actives en matière d'égalité des femmes et des hommes, il est un fait que celles-ci constituent un relais incontournable dans la promotion de l'égalité des femmes et des hommes et dans la diffusion des outils et des instruments créés pour la mettre en œuvre.

On distinguera dans cette partie les subsides dits "structurels", octroyés de manière récurrente à quatre associations représentatives en matière d'égalité des femmes et des hommes; et les subsides ponctuels ou "petits" subsides, attribués soit à des projets spécifiques, limités dans le temps et menés dans le but de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, soit par des associations actives en ce domaine.

Enfin, l'Institut coordonne le réseau des "Coordinatrices provinciales" dont l'objectif est de mettre en œuvre la politique de l'égalité des femmes et de hommes au niveau local. L'Institut leur fournit soutien et expertise, tant dans l'organisation pratique qu'au niveau des diverses thématiques.

4.2. Les subsides structurels

Quatre associations féminines bénéficient d'un subside structurel octroyé à l'origine par l'ancienne Direction de l'Egalité des Chances du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Ces associations sont Amazone, le Conseil des Femmes francophones de Belgique (CFFB), le Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR) et l'asbl Sophia.

En 2004, le montant total des subsides structurels s'éleve à 1.007.783,00 euros. Pour l'année 2005, ce montant s'élève à 1.010.750,00 euros.

Suite à la création de l'Institut, le Conseil d'Administration a décidé en décembre 2004 de renégocier les conventions de subvention. Outre les adaptations comptables nécessaires, les éléments suivants ont servi de base à ces négociations:

- l'octroi d'un subside doit s'inscrire dans le cadre des missions légales de l'Institut, telles que définies par la loi du 16 décembre 2002 ainsi que dans le cadre de son plan stratégique;
- l'Institut voulait pouvoir établir des collaborations avec les acteurs de terrains sur des bases égalitaires et de complémentarité;
- les conventions devraient être passées pour des périodes de 3 années afin que chaque organisation puisse développer ses activités propres à long terme et en synergie avec l'Institut.

Les négociations ont eu lieu durant l'année 2005 avec chacune des organisations. Elles ont abouti fin 2005 par la signature, le 7 décembre 2005, de nouvelles conventions de subsides. Ces conventions ont permis de rétablir des relations objectives entre tous les partenaires.

4.3. Les subsides ponctuels ou "petits subsides"

Dans le cadre de l'attribution des subsides ponctuels, une réglementation était également en vigueur depuis plusieurs années et suivait une procédure établie dans le cadre des activités de l'ancienne Direction de l'Egalité des Chances du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

En 2004, la procédure d'octroi a fait l'objet d'une évaluation afin de vérifier son adéquation avec le nouveau statut et la nouvelle structure de l'Institut. La procédure a été rationalisée, les critères d'attribution des subsides ponctuels adaptés et le tout ayant été avalisé par le Conseil d'Administration est entré en vigueur en novembre 2005.

Le guide des subsides a été adapté et diffusé. Les formulaires de demande de subsides, ainsi que le règlement, sont maintenant disponibles sur le site Internet de l'Institut.

Dans les tableaux à la page suivante, on trouvera pour les années 2004 et 2005, le nombre de dossiers traités ainsi que les montants totaux octroyés.

2004				
Dossiers introduits	**Subsides refusés**	**Subsides octroyés**	**Reports 2005**	**Montants**
15 néerlandais	4	8	3	63.419,25 EUR
		1 annulation		- 2.875,50 EUR
48 français	20	28		134.130,83 EUR
TOTAL				194.674,58 EUR

2005				
Dossiers introduits	**Subsides refusés**	**Subsides octroyés**	**Reports 2006**	**Montants**
27 néerlandais	0	25 1 annulation 1 par convention		130.550,00 EUR
54 français	16	38		201.423,50 EUR
TOTAL				**331.973,50 EUR**

4.4. La politique locale

L'Institut est chargé d'accompagner les "Coordinatrices provinciales" dans leurs tâches en les tenant informées des développements récents en matière d'égalité et en organisant des réunions de coordination mensuelles. En outre, il leur fournit soutien et expertise dans l'organisation d'événements, l'élaboration de politiques ou la publication de documents et ce, dans les diverses thématiques (actions positives, lutte contre les violences, prise de décision, etc.) relatives à la politique locale d'égalité des chances. L'Institut assure également le suivi des conventions conclues entre l'Etat fédéral et les provinces.

En ce qui concerne la coordination provinciale, le partenariat a été élargi depuis quelques années aux entités fédérées. Des comités d'accompagnement, composés d'experts travaillant au niveau local, ont été créés afin de suivre et d'évaluer les projets des "Coordinatrices provinciales".

L'appel à projets 2004 a concrètement porté sur la lutte contre les violences d'une part et sur la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans le domaine socio-économique de la vie sociale et de l'accès à la prise de décision d'autre part.

Pour ce qui concerne la lutte contre les violences, les projets agréés ont porté sur:

- l'identification des besoins des partenaires locaux en contact avec les femmes victimes de violences physiques et sexuelles, à savoir les services de police, les instances judiciaires, les services de médiation, les services d'aide médicale et les organisations d'assistance sociale (Services d'Aide sociale aux Justiciables, Centres d'Accueil pour Adultes, Plannings familiaux);
- la sensibilisation des services socio-sanitaires locaux à la problématique des violences conjugales;
- le fait de favoriser leur coopération par l'impulsion ou le renforcement de dynamiques d'échange entre partenaires;
- l'intégration dans les coordinations existantes (y compris en suivant les évolutions politiques dans ce domaine aux différents niveaux de pouvoir, Plan national d'action contre la violence, par exemple);
- la diffusion des outils d'information et de sensibilisation sur la problématique de la violence domestique et/ou entre jeunes partenaires en fonction des différents publics-cibles.

Pour ce qui concerne la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans le domaine socio-économique de la vie sociale et de l'accès à la prise de décision, les projets portaient essentiellement sur la mise en œuvre concrète des projets en matière de politique d'égalité dans les communes et les organismes d'intérêt public dépendant de ces communes, les entreprises locales, le monde associatif local et les organismes d'insertion.

En 2005, l'évaluation de la coordination de la politique locale d'égalité a été réalisée en concertation avec les entités fédérées. L'objectif de cette évaluation est d'améliorer l'efficacité des actions menées dans le cadre de la politique locale d'égalité par les différentes instances subsidiantes (des niveaux fédéral, communautaire et régional).

Les objectifs de cette évaluation étaient les suivants:

1. Evaluer si ce réseau est le moyen le plus efficace pour assurer la mise en œuvre de la politique fédérale, régionale et communautaire en la matière;
2. Rechercher l'impact de la mise en œuvre de la politique locale d'égalité par les instances fédérale, communautaire et régionale dans les villes et les communes;
3. Rechercher si une politique spécifique d'égalité dans les villes et les communes est utile pour les Régions, les Communautés et le Fédéral;
4. Formuler des propositions stratégiques en vue de mettre en œuvre une politique locale d'égalité efficace pour chaque instance politique compétente tenant compte de leurs compétences spécifiques et de leurs partenaires et publics cibles.

Pour ce qui concerne l'Institut, les résultats de l'évaluation ont insisté sur le fait qu'il est un acteur privilégié pour le renforcement des compétences générales des "Coordinatrices provinciales" et des partenaires locaux ("gender mainstreaming", outils de sensibilisation,...).

Le rôle de l'Institut consisterait concrètement à développer des outils, à organiser des formations et des séminaires selon les besoins recensés au niveau provincial et en concertation avec les entités fédérées. L'Institut est par ailleurs confirmé comme étant l'organisme adéquat pour ce qui concerne la gestion du réseau fédéral des "Coordinatrices".

L'évaluation met également en évidence la complexité du système de financement existant. Il est recommandé de centraliser et de formaliser de manière plus pragmatique les moyens financiers octroyés à la mise en œuvre de la politique locale d'égalité des chances.

Enfin, l'évaluation recommande de clarifier le mandat et le rôle de chaque partenaire dans le cadre d'un accord de coopération. Cet accord de coopération pourrait également contenir des objectifs opérationnels définis dans un cadre pluriannuel afin d'accroître l'efficacité et la durabilité de l'action des "Coordinatrices proovinciales" et ce tant en matière de lutte contre la violence qu'en matière de promotion de l'égalité.

Les résultats de l'évaluation, présentés fin 2005, devront permettre d'intégrer les adaptations nécessaires aux mesures qui seront mises en œuvre en 2006.

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

5.1. Introduction

Le Plan de développement précise que le troisième objectif stratégique de l'Institut consiste à préparer et à exécuter les décisions du Gouvernement et à assurer le suivi des politiques européennes et internationales sous l'autorité du Ministre de tutelle (art.5 de la Loi du 16 décembre 2002).

Cet objectif s'inscrit par ailleurs dans la mission de soutien au Ministre en charge de la Politique d'égalité des chances et s'articule autour des actions suivantes:

- la **préparation** et l'**exécution des décisions** du Gouvernement dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes;
- le **soutien aux tiers**, à la demande du Gouvernement (par ex.: organes d'avis, etc.);
- le **secrétariat du Conseil de l'Egalité des Chances entre les hommes et les femmes;**
- le **service de conseil** et **d'expertise** au Ministre de tutelle et à la Représentation permanente de la Belgique dans le cadre du suivi des politiques européennes, le cas échéant, un rôle de représentation;

- la contribution à la **coordination nationale** de la **transposition du droit européen** et de la **mise en œuvre du droit international** de l'égalité des femmes et des hommes.

Pour remplir cette mission, l'Institut a largement été sollicité par le Ministre en charge de la politique de l'égalité d'une part et a, d'initiative émis diverses notes dans lesquelles il exposait son point de vue sur plusieurs dossiers en cours.

Le lecteur trouvera, ci-après, d'une part, l'énumération des principales actions menées par l'Institut dans le cadre de la préparation et de l'application des décisions du Gouvernement et d'autre part les activités portant sur le suivi, la coordination et la mise en œuvre des politiques européennes et internationales.

Enfin, le rôle de soutien assuré par l'Institut auprès du Conseil de l'Egalité des Chances entre les hommes et les femmes est également rappelé.

5.2. Préparation et application des décisions du Gouvernement

Les actions décrites ci-après ont été développées autour de deux axes de travail. On distinguera le travail juridique d'une part et la coordination d'autre part.

1. Travail juridique:

- établissement de plusieurs avant-projets de loi et d'exposé des motifs visant à modifier la loi du 6 mars 1996 relative à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence de Pékin, afin d'y améliorer, de manière substantielle, la procédure de rapport qui y est organisé et d'institutionnaliser le processus d'intégration de la dimension du genre dans toutes les politiques fédérales (voir supra partie Gender maintreaming);
- avant-projet d'Arrêté royal en exécution de la loi anti-discrimination en vue de mettre en œuvre les tests de situation;
- préparation de la Conférence interministérielle en matière d'égalité des femmes et des hommes du 13 juillet 2005.

2. Coordination:

- élaboration et la mise en œuvre du Plan national d'action de lutte contre la violence entre partenaires;
- suivi politique et administratif de la Plateforme d'action de Pékin;
- prolongation du soutien à l'aide aux auteurs de violence intra-familiale.

Par ailleurs, le Ministre de l'Egalité des chances a reçu diverses notes, telles que:

- une note d'orientation visant la modification de la loi du 20 juillet 1990 relative à la présence équilibrée au sein des organes consultatifs permettant d'aboutir à une représentation plus équilibrée entre les hommes et les femmes dans:
  - les Conseils d'Administration des entreprises publiques;
  - les Comités de Direction des SPF;
  - les Comités de Gestion des organismes d'intérêt public;

- différentes notes d'information contribuant aux débats d'actualité liés aux enjeux démographiques, au vieillissement, à l'emploi;
- une étude du Prof. Verdussen portant sur la révision des rapports institutionnels entre l'Institut et le Conseil pour l'Egalité des chances;
- l'établissement d'une contribution pour le discours du Ministre prononcé au Sénat le 5 octobre 2005 (sur les perspectives de suivi de la mise en œuvre de la Plate-forme d'action de Pékin et le rôle des femmes dans le vieillissement de la population);
- un communiqué de presse sur le pacte de solidarité entre les générations;
- différentes notes relatives au fonctionnement et à l'évaluation de la politique locale d'égalité des chances et des "Coordinatrices proovinciales";
- des notes de suivi sur la mise en œuvre du Plan d'Action Statistique;
- des notes relatives à l'avancement des actions du Plan d'Action National de Lutte contre la Violence entre Partenaires.

Dans le cadre spécifique du suivi des engagements mettant en œuvre la Plate-forme d'action de Pékin, l'Institut a reçu en février 2004 la double mission de rédiger le rapport de la Ministre en charge de la politique de l'égalité des femmes et des hommes et de coordonner celui du Gouvernement fédéral.

Si la rédaction du rapport de la Ministre en charge de la politique de l'égalité des femmes et des hommes a pu être organisée immédiatement au sein de l'Institut, la coordination du rapport du Gouvernement impliquait, lui, la collaboration de l'ensemble des départements ministériels fédéraux, ceci tant au niveau administratif que de décision politique. Un comité de coordination composé de représentants des Ministres fédéraux et de leurs administrations a donc été constitué. La coordination et le secrétariat ont été réalisés par l'Institut.

5.3. Suivi des politiques européennes et internationales

Dans le cadre du suivi des politiques internationales, l'Institut a été amené à collaborer avec la cellule "Coormulti" de la *Direction générale des Affaires multilatérales et de la Mondialisation* du SPF Affaires étrangères, une structure de coordination et de concertation permanente pour les thèmes multilatéraux et mondiaux opérationnelle depuis octobre 2003.

Cette structure permet de préparer, de définir et de défendre de manière systématique des positions conformes aux intérêts belges dans les différentes enceintes internationales.

Des conclusions opérationnelles, engageant les participants dûment mandatés (c'est également au sein du *Coormulti* qu'est déterminée la composition des délégations officielles belges), forment la base des instructions aux représentations et postes diplomatiques belges.

Outre les fonctionnaires concernés du SPF Affaires étrangères, ces réunions préparatoires

rassemblent des représentants des différentes administrations compétentes en matière d'égalité des femmes et des hommes, ainsi que des représentants du pouvoir politique et du monde associatif.

5.3.1. Nations unies

Dans la perspective de la 49e session de la Commission de la Condition de la Femme organisée au siège de l'ONU à New-York, l'Institut a assuré le secrétariat et la coordination des travaux du Comité préparatoire "Pékin +10" mis en place par le Ministre fédéral de l'Egalité des chances en 2004 et qui regroupe:

- les représentants des cabinets et des administrations chargés de l'égalité au niveau fédéral, communautaire et régional,
- un membre du cabinet et de l'Administration chargés de la Coopération au développement,
- un membre du Conseil pour l'Egalité des Chances et les organisations coupoles de femmes CFFB et NVR.

Ce Comité a préparé la position officielle belge lors de la réunion régionale de l'UNECE (Genève, 13 et 14 décembre 2004) en préparation de la session de New York. L'Institut a également financé les frais de transport et de séjour d'un membre des organisations-coupoles et d'un représentant du Conseil pour l'Egalité des Chances à la 49e session de la Commission de la Condition de la Femme.

Signalons enfin que l'Institut a fourni en 2005 une contribution substantielle au rapport belge sur l'application du Pacte des droits économiques, sociaux et culturels.

5.3.2. Union européenne

En 2004 et 2005, l'Institut a fourni une assistance active et son expertise à l'attachée sociale dans le cadre de la négociation au sein du Groupe des questions sociales du Conseil de l'Union européenne des propositions suivantes:

- la proposition de Directive concernant l'accès et la fourniture des biens et des services (adoptée en décembre 2004 et numérotée Directive 2004/113);
- la proposition de Directive visant à la refonte des principales directives mettant en œuvre le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes (directive-refonte);
- la proposition de décision visant à la création de l'Institut du Genre au niveau européen;
- la proposition de décision instaurant le Programme PROGRESS;
- la proposition de Directive amendant la directive sur le temps de travail.

La Direction de l'Institut a également participé aux deux réunions annuelles du *High level group* et a assuré, à plusieurs reprises, la représentation du Ministre de l'Egalité des chances lors de plusieurs réunions informelles rassemblant les Ministres de l'Egalité de tous les Etats membres.

Dans le cadre du *Comité consultatif* dans le domaine de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, l'Institut a participé activement aux deux réunions annuelles et a

présidé un groupe de travail chargé d'élaborer un avis sur le livre vert sur les changements démographiques finalisé en septembre 2005.

Enfin, début 2005, l'Institut est devenu membre du réseau "Equinet" visant l'échange d'informations et de bonnes pratiques entre organismes de promotion de l'égalité.

5.3.3. Conseil de l'Europe

En 2004 et 2005, l'Institut a défendu la position du Ministre fédéral chargé de l'égalité des chances aux réunions semestrielles du *Comité directeur pour l'égalité des hommes et des femmes* au sein du Conseil de l'Europe.

L'Institut a cofinancé en coopération avec le Ministre de la Santé publique le mandat d'une experte dans le domaine du genre et de la santé, Madame Maria Puig, au sein d'un groupe de travail du Conseil de l'Europe afin d'y rédiger un rapport sur les femmes et la santé et de formuler des recommandations au pouvoir politique (voir supra partie 2, Recherche).

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

L'Institut assure le secrétariat du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. A ce titre il prépare les réunions et en assure le suivi. De même il assure la diffusion des avis. Les modalités de cette collaboration ont été revues en 2005 et l'Institut a engagé une fonctionnaire de niveau A à temps plein affectée au soutien des travaux du Conseil.

III. Domaines d'action prioritaires en 2004-2005

Outre ses missions légales, de nombreuses actions ont été élaborées, développées et menées à bien par l'Institut dans le cadre de domaines thématiques prioritaires définis en partenariat avec ses interlocuteurs et avec le Ministre de l'Egalité des chances selon ses priorités politiques:

- la lutte contre la violence;
- la mise en œuvre du "gender mainstreaming";
- l'emploi.

Les différents projets relatifs à ces domaines d'action sont présentés dans cette troisième partie.

1. Lutte contre la violence

Pour concrétiser sa mission de développement et de promotion d'outils, d'instruments et de réseaux nécessaires à la mise en œuvre du "gender mainstreaming", en concertation avec les acteurs concernés, l'Institut a mené au cours des années 2004 et 2005, des actions spécifiques en matière de lutte contre la violence et plus particulièrement en matière de lutte contre la violence entre partenaires.

1.1. Le Plan d'action de lutte contre la violence entre partenaires

L'Etat fédéral mène depuis 2001 une politique active de lutte contre la violence à l'égard des femmes. Dans ce cadre, un deuxième Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires (2004-2007) a été approuvé par le Conseil des Ministres le 7 mai 2004. L'Institut assure la coordination de ce plan.

Le plan définit les objectifs stratégiques des différents ministres fédéraux concernés par la lutte contre la violence entre partenaires (Justice, Intérieur, Santé publique et Fonction publique, Politique des grandes Villes, Intégration sociale et Egalité des Chances).

Les actions sont déclinées autour de 6 axes:

- La *sensibilisation*: le premier objectif du Plan est d'attirer l'attention du grand public sur la problématique de la violence entre partenaires, en vue de sortir les victimes de leur silence et de leur isolement. A cet effet, une brochure destinée aux victimes et aux acteurs de terrains "Violence: comment s'en sortir ?" et un dépliant de première information destiné aux victimes "Brisons le silence avant qu'il ne nous brise" ont été largement diffusés.
- La *formation*: le Plan a pour objectif d'assurer que chaque intervenant de première ligne (police, justice, santé, etc.) soit formé à la violence entre partenaires et en mesure de réagir de manière appropriée envers la victime et l'auteur. A cette fin, il est prévu d'intégrer de manière structurelle la problématique de la violence entre partenaires dans les formations habituelles des intervenants de première ligne. Ce travail de longue haleine est en cours depuis 2004.
- la *prévention*: la violence à l'égard des femmes prend racine dans un contexte sociétal plus large d'inégalité sexuelle. Le plan vise à agir sur ce contexte, notamment par des actions de lutte contre les stéréotypes et les inégalités. A cet effet, des actions spécifiques sont prévues pour associer étroitement les hommes dans la lutte contre les violences entre partenaires.
- La *protection et l'accueil*: le plan veille à l'adoption et à la concrétisation de toute mesure susceptible d'accompagner adéquatement la situation des victimes de violence. Ainsi, la loi relative à l'attribution du logement familial accorde à la victime de violence une priorité dans l'occupation du domicile

avant, pendant ou après le divorce. Cette loi n'est pas appliquée de manière satisfaisante et une évaluation est en cours pour en cerner les causes et proposer des solutions concrètes.

- La *répression*: à la différence de propositions de loi déposées récemment, le plan met davantage l'accent sur les mesures de sensibilisation, de prévention et de traitement des auteurs, plutôt que sur les mesures strictement répressives, peu pédagogiques et susceptibles de dissuader les victimes et les auteurs de s'adresser aux services de première ligne. Dans cette perspective, il est envisagé d'évaluer en 2006 trois projets pilotes destinés à accompagner les auteurs de violence (traitement des auteurs).
- *L'évaluation*: la plus grande difficulté à cet égard est l'absence de données et d'indicateurs précis et fiables sur l'évolution des faits de violence entre partenaires. On peut de ce fait considérer que les données et indicateurs diffusés dans les médias sont sujets à caution. L'ambition du plan est d'assurer un enregistrement adéquat de tous les faits de violence portés à la connaissance des intervenants de première ligne. Un travail est également effectué dans le cadre du plan afin de mettre en œuvre des indicateurs qui permettent de mesurer l'évolution de la situation à long terme.

Dans le courant de l'année 2005, des négociations ont été entreprises avec les Communautés et les Régions afin de développer un plan d'action belge dans lequel seraient également intégrés les domaines d'action dépendant de leurs compétences.

1.2. Le groupe de travail et le réseau d'experts

L'ensemble de ce travail est soutenu par un groupe de travail interdépartemental et un groupe d'experts dont l'Institut assure la coordination.

Le *groupe de travail interdépartemental* a pour mission de veiller à l'échange de l'information entre les différents acteurs concernés par la réalisation concrète du Plan d'Action de Lutte contre la Violence entre Partenaires. Il s'est réuni à 2 reprises en 2004 et à 6 reprises en 2005.

Le *réseau d'experts* réunit des spécialistes de terrain, des représentants du monde associatif et des experts du monde universitaire, ainsi que les "Coordinatrices proovinciales" et les personnes des entités fédérées en charge de l'égalité des femmes et des hommes. Ce réseau analyse les actions menées et rend son avis sur les progrès du plan. Il constitue aussi un forum où tous les acteurs concernés peuvent présenter leurs préoccupations, échanger informations et bonnes pratiques et interpeller les pouvoirs publics. Ce réseau s'est réuni une fois en 2004 et une fois en 2005.

La coordination de ces différentes actions est assurée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Au terme de la période 2004-2007, le dispositif en vigueur sera évalué et des propositions législatives et politiques seront formulées par l'Institut.

1.3. Actions spécifiques

Outre la coordination et l'évaluation du Plan d'Action national de Lutte contre la Violence entre Partenaires, l'Institut a également développé plusieurs actions concrètes en fonction des objectifs stratégiques définis dans le Plan.

Sensibilisation

Le dépliant de première information aux victimes, "Brisons le silence avant qu'il ne nous brise", a été actualisé. Disponible en 15 langues, ce dépliant est aussi destiné aux victimes qui ne maîtrisent pas le français ou le néerlandais. En 2005, le dépliant a été publié dans les trois langues nationales à 150.000 exemplaires. Pour ce qui concerne les 12 autres langues, le dépliant a été diffusé à 5000 exemplaires par langue. De même, la brochure destinée aux victimes et aux acteurs de terrains "Violence: comment s'en sortir ?" a été actualisée et diffusée à plus de 20.000 exemplaires dans les communes, les CPAS, les hôpitaux, la police, les bibliothèques, les services d'aide, etc.

Formation

Des formations relatives à l'accueil et à l'aide téléphonique des victimes ont été élaborées et réalisées. Du côté francophone, la formation a été organisée par Télé-accueil pour les bénévoles et portait sur l'accueil téléphonique des personnes allochtones. Du côté néerlandophone, Tele-Onthaal a réalisé la formation des formateurs pour répondants. La possibilité, suite à ces formations, d'un accueil téléphonique dans des langues étrangères est reconnue comme une bonne pratique au niveau européen dans le cadre de l'aide aux victimes de violence entre partenaires d'origine étrangère.

Prévention

Des projets relatifs à la thérapie des auteurs de violence ont été soutenus financièrement par la politique fédérale d'égalité des chances. Il s'agit de trois projets expérimentaux menés dans différents arrondissements judiciaires (Liège, Gent/Oudenaarde et Anvers) et ce en collaboration avec des partenaires locaux dans chacun de ces arrondissements. L'évaluation de ces projets a montré l'impact de la prévention dans la diminution ou l'arrêt de comportements violents des personnes suivies. En outre, des effets positifs ont également été signalés concernant l'évolution de la réflexion, de la compréhension et des comportements de ces personnes. Enfin, de manière indirecte, ces projets ont permis d'élaborer de nouvelles perspectives de collaboration entre les différents acteurs de terrain mais aussi de valoriser le travail de chacun d'eux.

Accueil et protection des victimes

Suite à une étude menée en 2003 par le Limburgs Universitair Centrum et l'Université catholique de Louvain sur l'enregistrement de la violence entre partenaires dans le secteur de l'aide et dans le secteur médical, un instrument d'enregistrement spécifique a été élaboré. Cet instrument a été testé en 2004 auprès de plusieurs organisations d'aide aux victimes. Il pourra être utilisé pratiquement et à plus grande échelle dès 2006.

Mesures répressives et autres

Le 3 décembre 2004, l'Institut a organisé une journée d'étude sur l'élaboration d'une définition uniforme de la violence entre partenaires. Cette définition uniforme et commune à tous les acteurs est essentielle dans le processus de lutte globale contre la violence. Elle leur permet en effet une compréhension et une approche communes de la notion de la violence entre partenaires. Ceci constitue un élément nécessaire qui complète l'outil d'enregistrement de la violence qui sera utilisé par les différents acteurs. Cette définition comporte trois volets: la violence à l'égard des partenaires, à l'égard des personnes âgées et à l'égard des enfants.

Evaluation

L'Institut a défini en 2005 des indicateurs pour améliorer l'évaluation des différentes actions du plan. Les indicateurs sont des indices, souvent composés à partir de plusieurs statistiques.

Ils permettent un suivi dans le temps et la comparaison entre différentes situations nationales. Ce sont les indicateurs qui vont mettre en lumière certains problèmes et permettre l'analyse et le suivi des politiques mises en œuvre, comme c'est le cas pour la violence entre partenaires.

2. Contribution à la mise en oeuvre du "gender mainstreaming" dans la fonction publique fédérale

2.1. Les actions positives dans la fonction publique fédérale

Dans le cadre de la mise en œuvre du *"gender mainstreaming"*, le *Réseau des fonctionnaires "Actions positives"* a été transféré au sein de la cellule "Diversité" du SPF Personnel et Organisation. L'Institut n'en assure donc plus le suivi, mais en est resté membre.

Son rôle dans ce comité est de fournir son expertise en matière d'égalité des femmes et des hommes et d'assurer le lien entre les actions de la cellule "Diversité" et celles de l'Institut.

Dans ce cadre, l'Institut fournit aide et conseils comme par exemple lors de la réalisation de brochures spécifiques ou par l'évaluation de projets de formations intégrant la notion de genre.

Par ailleurs, l'Institut continue à répondre aux demandes de soutien à la réalisation d'actions positives dans le secteur public. L'institut est ainsi représenté au sein du *Comité de suivi* en la matière auprès de la Police fédérale. De même, en décembre 2005, la SNCB a entrepris une démarche spécifique à laquelle l'Institut participera en 2006.

3. L'emploi

Plusieurs projets ont été menés durant les années 2004 et 2005 en matière d'égalité des femmes et des hommes dans différents domaines relatifs à l'emploi.

3.1. Le projet EVA

En 2000, l'Institut pour l'égalité entre femmes et hommes a développé le projet EVA (EVAluation analytique). Il s'agit d'un projet soutenu par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et le Fonds social européen qui a démarré en janvier 2001. Compte tenu de la taille du groupe cible, des différents volets à réaliser et de l'effet durable souhaité par l'intégration de l'égalité des chances dans les systèmes de classification de fonctions, ce projet sera poursuivi jusqu'en 2006.

Ce travail mené sur les systèmes de classification de fonctions a pour objet de proposer des solutions efficaces à la résolution de la problématique des inégalités salariales. Le projet EVA constitue une des pistes importantes de solution à cette problématique.

L'objectif principal de ce projet consiste à sensibiliser les partenaires sociaux et les secteurs au système de classification de fonctions sexuellement neutre et à supprimer ainsi l'écart salarial existant. Il est important que toutes les personnes concernées par l'évaluation de fonctions et les négociations salariales connaissent et comprennent cette problématique. Le groupe cible est dès lors très large, allant du spécialiste au travailleur concerné. Pensons aux partenaires sociaux, à l'Inspection des Lois sociales, aux secrétariats sociaux, aux responsables du personnel, aux directions, aux spécialistes en évaluation des fonctions, aux conciliateurs sociaux, aux auditeurs du travail, etc.

Le premier volet du projet, mené à bien en 2004, consistait à actualiser le paquet de formation existant et à sensibiliser les partenaires sociaux au moyen de formations spécifiques.

Pour la partie de ce premier volet relative à la sensibilisation, quatre partenaires sociaux ont progressivement introduit le paquet de formation actualisé dans leur organisation au moyen de formations données en interne.

En coulant ceci dans une convention formelle avec chacun des 4 partenaires sociaux, l'Institut a voulu favoriser la diffusion des concepts repris dans le paquet de formation et qui sont importants pour toutes les personnes concernées par l'évaluation des fonctions et les négociations salariales.

La formation est proposée aux groupes cibles au sein des organisations des quatre partenaires sociaux (CSC, CGSLB, FGTB, FEB) et était constituée de deux étapes: le premier destiné aux formateurs des centres de formations des parte-

naires sociaux, le deuxième destiné aux négociateurs en matière de salaires et de classification de fonctions de différents secteurs et entreprises.

Dans le cadre du premier volet, les partenaires sociaux ont diffusé des informations à l'intention de tous leurs membres et d'un public large. La mission était considérée comme un élément important et le point de départ d'un transfert de connaissances organisé pour un groupe cible très étendu, via une campagne de sensibilisation et de formation à grande échelle.

Il s'agit en effet de veiller à la mise en place d'un effet multiplicateur. On espère que les formateurs et les négociateurs, une fois formés, transfèrent au sein de leur structure les connaissances acquises et qu'un public cible important soit ainsi informé des formations et du projet EVA. Des activités complémentaires ont été ajoutées dans ce sens.

Des activités complémentaires ont ainsi été organisées pour rencontrer cet objectif. A la demande des partenaires sociaux, un module sur la rémunération selon les compétences a par exemple été ajouté au paquet de formation. La tendance au sein des entreprises n'est plus de rémunérer sur la base des fonctions, mais bien sur la base des compétences et ceci peut présenter de grands risques au niveau de la neutralité sexuelle.

Ce premier volet du projet Eva a été clôturé au niveau administratif en 2004. Et les préparations pour les actions 2005 ont été menées avec le cabinet du Ministre de tutelle et la cellule "Fonds social européen".

En 2005, le deuxième volet du projet EVA, relatif à l'étude de la neutralité sexuelle des systèmes de classification, a été mis en œuvre. Il s'agit donc de déterminer les effets tant qualitatifs que quantitatifs de l'introduction des systèmes analytiques sexuellement neutres sur la formation des rémunérations.

Les préparations de ce deuxième volet ont été menées en collaboration avec la cellule stratégique du Ministre de tutelle et avec les représentantes de la cellule "Fonds social européen" du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le travail consistait à étudier la neutralité sexuelle des systèmes de classification de fonctions analytiques par le biais d'une recherche dans au minimum trois secteurs d'activités (minimum 3 entreprises par secteur). L'objectif principal était de déterminer, sur la base de cas concrets, si les systèmes analytiques conduisent ou non à une rémunération plus objective et sexuellement neutre et d'identifier, le cas échéant, les mécanismes responsables d'inégalité(s) ainsi que la manière dont ils peuvent être contrecarrés.

Sur la base des résultats obtenus, des mesures de remédiation seront proposées et reprises, dans le futur, dans les stratégies de révision des systèmes de classification comme mesures de compensation des surcoûts et d'élimination des mécanismes de distorsion.

Les résultats de cette étude seront présentés lors d'une journée d'étude fin 2006 et publiés dans un guide pratique pour les partenaires sociaux, les

secteurs et les entreprises. Les résultats pourront également servir de matériel didactique. Ceci n'entre pas dans le cadre de la présente mission.

En 2005, trois sessions de formation ont été organisées sur la base du paquet de formation EVA. Deux sessions de formation de deux jours ont eu lieu en juin et en novembre 2005 sur le thème de la classification de fonctions sexuellement neutre. Une troisième session d'une journée a eu lieu en septembre 2005 sur le thème de la gestion des compétences.

3.2. Le projet pères actifs

La loi sur le congé de paternité date de 2001 et est d'application en Belgique depuis le 1er juillet 2002. Ce congé est d'une durée de dix jours ouvrables. Il est à noter que le premier projet de loi sur l'instauration d'un congé de paternité avait été déposé en 1994, dans le cadre de l'Année internationale de la Famille.

Il faut souligner ici l'importance du texte de la Résolution du Conseil des Ministres européens de l'Emploi et de la Politique sociale du 29 juin 2000 sur la participation équilibrée des hommes et des femmes à l'activité professionnelle et à la vie familiale.

L'intérêt de cette résolution était de présenter, outre les grands principes, l'ensemble des mesures qui devaient être développées pour atteindre un objectif aussi ambitieux. Le texte demandait en effet aux pays membres de mettre en place des indicateurs – développés par ailleurs par la Présidence française de l'Union européenne en 2000 – permettant de suivre les avancées concrètes en matière de participation équilibrée des hommes et des femmes à l'activité professionnelle et à la vie familiale. Il encourageait par ailleurs les Etats à:

- reconnaître aux hommes qui travaillent un droit individuel et non transmissible au congé de paternité après la naissance ou l'adoption d'un enfant;
- à reconnaître la possibilité de garantir aux hommes des droits de nature à leur permettre d'apporter un soutien accru à la vie familiale;
- à renforcer les mesures qui favorisent une répartition équilibrée entre les travailleurs, hommes et femmes, des soins à assurer aux enfants, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et autres personnes à charge;
- à renforcer les mesures qui encouragent le développement des services de soutien aux familles;
- à harmoniser les rythmes scolaires et les horaires de travail;
- à procéder à la collecte de données sur la prise des congés parentaux et autres congés thématiques par les femmes et par les hommes;
- à lancer et promouvoir des campagnes d'information et de sensibilisation;
- à encourager les entreprises, notamment les petites et les moyennes, à introduire et à approfondir des pratiques de gestion qui tiennent compte de la vie des travailleurs, femmes et hommes.

C'est dans ce contexte que l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a, dans le cadre d'un appel à projet de la stratégie communautaire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, entrepris un projet "Pères actifs" en partenariat avec le Ministère luxembourgeois de la Promotion féminine et la Commission de l'égalité de la région de Venise.

En Italie comme au Luxembourg, le projet "Pères actifs" concerne le congé parental. En Belgique, il s'agit plus de sensibiliser et de promouvoir le congé de paternité de dix jours, qui existe depuis le 1er juillet 2002 pour les travailleur-se-s du secteur privé (et donc également pour les contractuels de la fonction publique). Pour les fonctionnaires, la situation diffère d'un pouvoir à l'autre. Certaines entités fédérées, comme la Région de Bruxelles-Capitale ou la Région wallonne, ont instauré un congé de quinze jours ouvrables dès la fin 2003.

Le deuxième objectif du projet, au niveau belge, est de voir si la promotion et la prise du congé de paternité ont des effets sur le congé parental pris par les hommes. Depuis le 1er janvier 2002, le congé parental peut être pris à raison d'un jour par semaine pendant quinze mois. Il semblerait que cette formule bénéficie d'un succès plus important auprès des hommes. En effet ce fractionnement évite une rupture avec le milieu du travail et atténue les effets de la perte de rémunération. En Belgique, l'indemnité mensuelle pour un congé parental à temps plein est de l'ordre de 500 €.

Deux outils de sensibilisation ont donc été développés sur ces bases: le livret de paternité et une animation théâtrale pour sensibiliser les milieux du travail. *"Présent dès les premiers jours"*, tel est le titre du livret de paternité, réalisé en français et en néerlandais, qui a été distribué à 300.000 exemplaires via différents canaux dont les communes, les hôpitaux et de nombreux sites internet. L'animation théâtrale a quant à elle été présentée à différents niveaux: la Ligue des Familles, l'Algemene Centrale der Openbare Diensten – ACOD *(CGSP en français)* du Brabant flamand, la Province d'Anvers et la Communauté française.

En 2004, afin de poursuivre la sensibilisation, l'Institut a répondu à une offre de partenariat du Département danois de l'égalité concernant le projet "Hommes et parentalité – une paternité active".

Ce projet a été agréé en novembre 2004. Les objectifs sont de trois ordres. D'abord éditer et diffuser le dépliant du livret de paternité en allemand (pour la Communauté germanophone) et en anglais (pour la communauté internationale). Ensuite, il s'agit de sensibiliser un public cible particulier (les futur-e-s gestionnaires des ressources humaines) et ce, par 10 représentations d'animation théâtrale.

Enfin, un état des lieux de la transposition du congé de paternité dans la fonction publique locale a été réalisé afin de déterminer comment poursuivre l'information dans ces structures. Il ressort de cette analyse que si une majorité de communes appliquent la loi du 21 août 2001 relative au congé

de paternité de 10 jours, près de 20% d'entre elles ne diffusent pas activement d'information sur le sujet à leurs travailleur-se-s. Des actions de sensibilisation seront donc poursuivies dans ce sens.

3.3. Le projet Electronica

Le projet Electronica a été achevé fin 2003. Son objectif était de sensibiliser les acteurs du secteur des nouvelles technologies et le grand public à l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux nouvelles technologies. Il a été mené en cofinancement avec le Fonds social européen et en partenariat avec le projet ADA, constitué par une plateforme d'associations de formations aux nouvelles technologies qui ont développé des activités spécifiquement dédiées aux femmes. Concrètement, le projet a permis la réalisation de trois produits: une campagne de sensibilisation grand public, une étude qualitative sur les parcours de formation et d'emploi des femmes dans le secteurs des nouvelles technologies et enfin 4 outils de sensibilisation spécifiques sous forme de 4 CDRom. Les tâches relatives à la clôture administrative du projet Electronica ont été achevées en 2005.

3.4. Egalité de rémunération

L'année 2005 a permis de jeter les bases de la mise en œuvre d'actions et de projets spécifiques en matière d'égalité de rémunération qui constituera l'un des thèmes principaux de l'Institut en 2006.

Dans l'optique de la mise en œuvre du "gender mainstreaming", ces actions seront notamment menées en collaboration avec le secteur privé et les partenaires sociaux.

Ainsi, fin 2005, trois projets ont été mis en œuvre qui permettront d'avancer à différents niveaux dans le domaine de l'égalité de rémunération:

- un "focus group" sur l'égalité de rémunération: ce groupe réunira des experts issus tant du monde institutionnel que du monde académique et des partenaires sociaux. Il sera chargé de réfléchir à la législation en vigueur en matière d'égalité de rémunération et à la manière de la rendre plus efficace;
- un "focus groupe" sur l'emploi du temps des femmes et des hommes qui réunira des experts issus du monde institutionnel, du monde académique et du monde associatif;Le point de départ de ces réflexions s'articulera autour de l'organisation légale du temps de travail. Il s'agira également d'analyser de manière critique les différentes mesures légales existantes telles que: le congé de paternité, le congé parental, les interruptions de carrière,...
- un projet de formation sur le "gender mainstreaming" dans la concertation sociale a enfin été élaboré. Cette formation sera dispensée aux membres du Conseil National du Travail (CNT), aux membres de la cellule stratégique du Ministre de l'Emploi et au Comité de Direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et aux membres du Conseil Central de l'Economie (CCE).

Ces trois projets seront réalisés dans le courant de l'année 2006.

Conclusions

Ce premier rapport d'activités de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a mis en évidence les actions menées, les procédures développées et les options stratégiques suivies durant les années 2004 et 2005.

Ce rapport permet de mettre en perspective l'importance tant quantitative que qualitative des activités menées dans le cadre du développement de la nouvelle structure et des nouvelles missions attribuées à l'Institut.

Il y a pourtant lieu de distinguer les dossiers qui étaient en cours au moment de la création de l'Institut (comme les projets EVA et "Pères actifs" par exemple) et qui ont été poursuivis, des activités qui ont été initiées au cours cette période.

Durant la première année de l'exercice, un temps et un travail important ont été investis dans l'élaboration d'outils spécifiques au développement de l'organisation tels qu'un plan stratégique, qu'un nouvel organigramme, d'un plan de personnel, qu'un budget. Ces outils étaient en effet nécessaires à la mise en œuvre et à la pérennisation des nouvelles missions de l'Institut.

Fin 2004, l'Institut s'est également installé dans de nouveaux locaux.

Il est important d'attirer l'attention sur le fait que toutes les procédures mises en œuvre pour permettre le démarrage de l'organisation ont été réalisées en plus du travail quotidien

Il faut aussi souligner ici l'importance accordée durant ces deux premières années à la structuration des partenariats et des procédures de fonctionnement de l'Institut.

C'est dans ce cadre qu'il a notamment :

- ancré la stabilité avec les organisation féminines en passant avec elles des conventions de trois ans définissant clairement la complémentarité des parties signataires et permettant la mise en place de synergies efficaces. En outre, lors de la mise en place de l'Institut et de l'élaboration de son plan stratégique, de nombreuses rencontres de concertation formelles et informelles ont eu lieu avec les différentes organisations féminines. Il n'était en effet pas simple, de prime abord, de redéfinir la position de chacun avec l'arrivée d'un nouvel acteur. Ainsi, tant l'élaboration et la réalisation du plan stratégique que les concertations avec les organisations féminines au sujet de leurs activités respectives et de leur positionnement par rapport à l'Institut ont permis d'éclaircir une situation au départ incertaine, appelant beaucoup de questions et d'attentes contradictoires. Ces conventions avec les associations étaient donc aussi nécessaire pour le développement futur des activités de l'Institut ;
- stabilisé ses relations avec le Conseil de l'Egalité des Chances entre les Hommes et les Femmes. Il existe encore des chevauchements

de compétences entre l'Institut et le Conseil de l'Egalité des Chances, mais des accords ont été passés au niveau opérationnel qui permettent de garantir le travail et le bon fonctionnement des deux organismes ;

- développé les instruments nécessaires à l'exécution d'une mission juridique de qualité (par la formation interne des collaborateurs chargés de gérer les plaintes et de recevoir les victimes, par le développement d'une base de données spécifique à l'enregistrement des plaintes, par la consultation sur et la définition claire de ses compétences,...). Il est important des préciser ici aussi qu'en un an, l'ensemble du processus de gestion des plaintes a fait l'objet d'une documentation complète qui permet de recevoir et d'aider les citoyens de manière professionnelle ;
- élaboré les instruments nécessaires à la mise en œuvre du processus du "gender manstreaming" dans la fonction publique fédérale (avant-projet de loi "gender mainstreaming", manuels,...);
- entrepris toutes ses actions dans une perspective de développement de son expertise afin de pouvoir élaborer des recommandations dans les différentes matières relatives à l'égalité des femmes et des hommes (les rencontres-débats, les recherches,...).
  Pour la première fois, un bilan de la plupart des domaines d'action relevant de la compétence de la fonction publique fédérale (dépassant les domaines de l'emploi, de la lutte contre la violence et de la prise de décision) a été réalisé. Il a permis d'identifier les questions de genre qui se posent actuellement dans ces domaines et les actions concrètes qui doivent être entreprises ;
- permis l'accès à la fonction statutaire pour certains membres du personnel travaillant depuis plusieurs années au sein de l'Institut;
- mis en place une procédure de rapport à l'adresse du conseil d'administration et du Ministre de tutelle ;
- intégré le réseau des parastataux B ;
- procédé à l'engagement de personnel supplémentaire afin de remplir ses missions légales telles que définies dans la loi du 16 décembre 2002 ;
- titularisé les membres du personnel qui travaillaient depuis un certain temps à l'Institut;
- mis en place un modèle de transfert d'information avec les Commissions compétentes en matière d'égalité des femmes et des hommes de la Chambre et du Sénat ;
- rendu systématique l'attention portée aux statistiques et aux indicateurs pour toutes les actions entreprises ;
- optimisé les réseaux existants (comme par exemple le réseau des coordinatrices provinciales) et a installé des réseaux thématique ;
- établi une collaboration fructueuse avec les services du SPF Affaires étrangères et notamment les diplomates pour ce qui concerne les dossiers relatifs aux questions internationales.

Si les différents partenariats évoqués ci-avant sont nécessaires pour le fonctionnement et le développement de l'Institut, ils doivent aussi être compris comme de réels instruments d'échanges et de soutien de l'Institut envers ses interlocuteurs.

Enfin, il est important de rappeler l'énergie et l'implication de l'ensemble des membres de l'Institut qui ont contribué au cours des deux années écoulées à l'élaboration et au développement de la structure et des missions nécessaires au bon fonctionnement et à la mise en œuvre concrète des objectifs opérationnels de l'Institut. Qu'ils en soient tous remerciés.

Quant à l'avenir, gageons que 2006 verra, outre la concrétisation des nouveaux projets, l'affirmation du rôle de l'Institut ans le cadre de ses différentes missions légales auprès de ses interlocuteurs mais également auprès de tous les citoyens.

Et toujours dans l'affirmation et la promotion de l'égalité des femmes et des hommes.

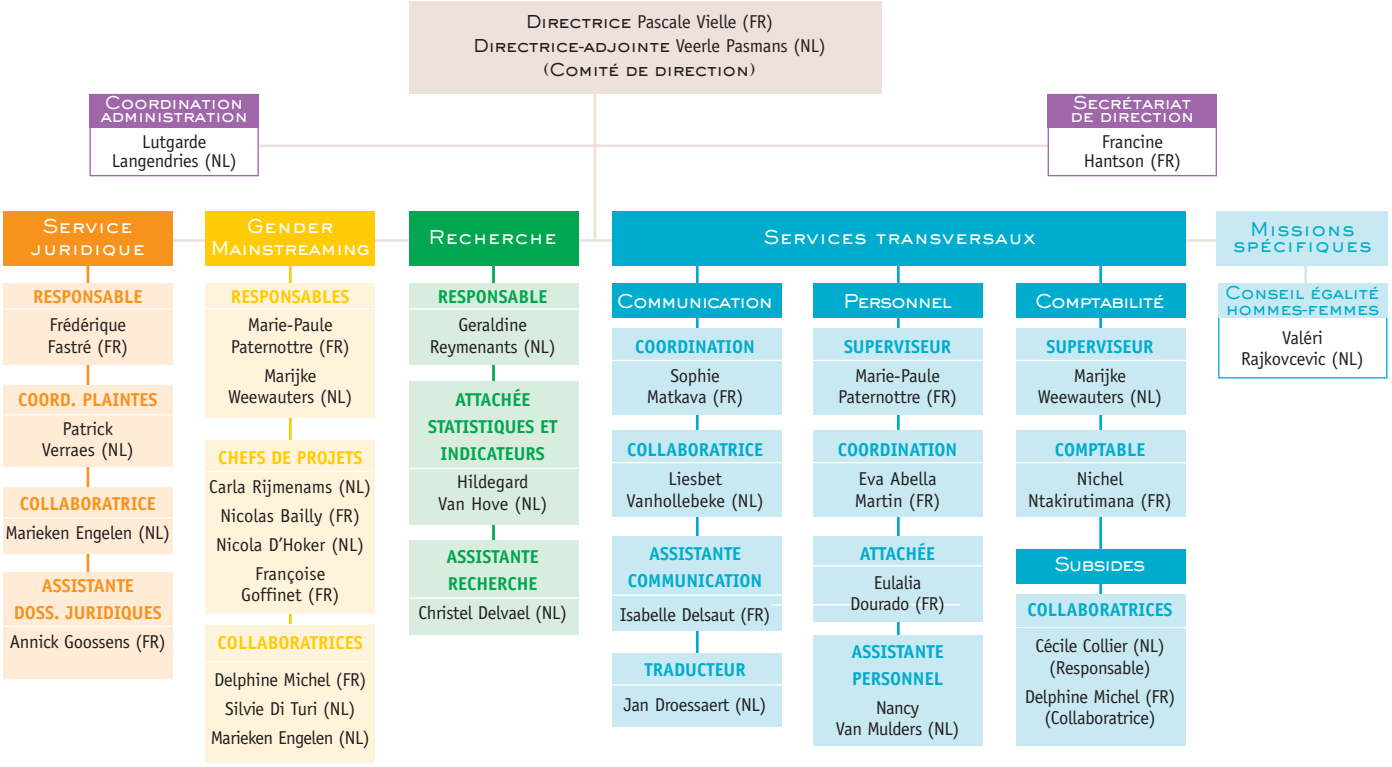
Annexe 1

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

EFFECTIFS	SUPPLEANTS
Marianne Vergeyle (Présidente)	Jan Mertens
Michel Pasteel (vice-Président)	Gilles Doutrelepont
Inès de Biolley	Annaïg Tounquet
Sylvie Denis	Valentine Bourlet
Eliane Deproost	Fatima Hanine
François De Smet	Anne Junion
Guillaume Dewalque	Malvina Govaert
Isabel Garcia-Vilar	Lieve Cerulus
Jannie Haek	Wilfried Den Tandt
Jean Jacqmain	Myriam van Varenbergh
Michel Jadot	Myriam Malderie
Anne-Françoise Theunissen	Michel Taverne
Denise Vandevoort	Isabel Haest
Els Van Hoof	Katlijn Malfliet
Chris Verhaegen	Miette Pernot
Valérie Verzele	Dominique Plasman
Luc Windmolders	Jo Bastijns

Annexe 2

Organigramme de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes



L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes: naissance et développement d'une nouvelle institution

Les instruments de l'égalité des femmes et des hommes

Domaines d'action prioritaires en 2004- 2005

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1 - B-1070 Bruxelles
tél. 02 233 42 65 - fax. 02 233 40 32
egalite@meta.fgov.be - www.iefh.fgov.be

Ed. resp. Pascale Vielle, rue Blerot 1, 1070 Bruxelles piezo.be