Institut pour l'égalité des femmes et des hommes: Rapport d'activités 2007

Table des matières

Introduction 5

I. L'Institut 9

1. La structure 11
   - 1.1. La Direction 11
   - 1.2. Le Conseil d'Administration 11
   - 1.3. Le Ministre de tutelle 11
2. Le budget 12
3. Le personnel 13
   - 3.1. Nature et nombre des contrats 13
   - 3.2. La formation 14
   - 3.3. Sécurité, santé et dialogue social 15
4. La communication 16
   - 4.1. La communication interne 16
   - 4.2. La communication externe 16
5. Les interlocuteurs 18
   - 5.1. Les interlocuteurs institutionnels 18
   - 5.2. Les interlocuteurs associatifs 21
   - 5.3. Les citoyens 21

II. Les réalisations de l'Institut 23

1. Mission juridique 25
   - 1.1. Elargissement de la compétence matérielle de l'Institut 25
   - 1.2. Des chiffres et des tendances 27
   - 1.3. Formation et sensibilisation 28
   - 1.4. Avis 30

2. Gender mainstreaming 32
2.1. Le contexte 32
2.2. Le contenu de la « loi gender mainstreaming » du 12 janvier 2007 32
2.3. Les activités de l'Institut liées à la mise en oeuvre de la loi du 12 janvier 2007 . . 33
2.4. Communication et soutien 35

3. La lutte contre la violence 36
3.1. Le contexte 36
3.2. Evaluation du Plan d'action national en matière de lutte contre les violences entre partenaires 36
3.3. Conférence interministérielle 37
3.4. Le groupe de travail interdépartemental et le groupe d'experts 37
3.5. Site internet sur la violence entre partenaires 38
3.6. Exemples d'actions mises en oeuvre dans le cadre du PAN 38
3.7. Circulaire de politique criminelle en matière de violence dans le couple 39
3.8. Point d'appui 39
3.9. Campagne du Conseil de l'Europe 40
3.10. Pistes d'actions futures 40

4. Emploi 41
4.1. L'inégalité salariale 41
4.2. L'harmonisation des vies privée et professionnelle 43
4.3. La participation à des projets externes visant à réaliser l'égalité entre hommes et femmes 44

5. Prise de décision 48
5.1. Le suivi de la charte syndicale 48
5.2. Les organes consultatifs 48
5.3. La Charte politique 48
5.4. Analyse des résultats des élections fédérales du 10 juin 2007 49

6. La recherche 49
6.1. Recherche 50
6.2. Publications 51
6.3. Journées d'étude 51
6.4. Partenariat avec des acteurs externes 52
6.5. Bibliothèque 53

7. Le soutien aux acteurs de terrain 54
7.1. Les subsides structurels 54
7.2. Les subsides ponctuels ou « petits subsides » 55
7.3. La politique locale 56

8. La préparation et l'application des décisions du Gouvernement et le suivi des politiques européennes et internationales 58
8.1. La préparation et l'application des décisions du gouvernement 58
8.2. Suivi des politiques européennes et internationales 58
8.3. Secrétariat du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes 61

Conclusions 63

Annexes 65

1. Liste des membres du Conseil d'Administration de l'Institut au 31-12-2007 65

2. Présentations des membres de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes 66

3. Organigramme de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes au 31/12/2007 72

Introduction

L'année 2007 a été une année très productive pour l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), qui s'est profilé comme un expert incontesté pour les questions de genre, et qui a également obtenu la reconnaissance nécessaire de son savoir-faire. On peut par exemple citer l'expertise dont l'IEFH a fait preuve dans le dossier « Rent a wife », que nous aborderons de façon plus approfondie dans la suite de ce rapport. Le jugement rendu par la justice dans le cadre de cette affaire a permis à l'IEFH de montrer et d'accomplir sa mission juridique.

Créé par la loi du 16 décembre 2002, publiée au Moniteur belge le 31 décembre 2002, l'IEFH a réellement débuté son activité de manière autonome en 2004. La création d'un organisme indépendant consacré à la défense et à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes constitue une reconnaissance politique du caractère spécifique de cette problématique. Au cours de ses deux premières années d'existence, l'Institut a principalement oeuvré au développement de fondements solides pour sa structure. Après cette période de lancement, en 2006, et surtout en 2007, l'Institut, tout en continuant à développer sa structure, a pu se consacrer à ses initiatives et fixer ainsi un cadre pour les missions qui lui incombent dans ses différents domaines d'intervention.

Ces différentes missions englobent les thèmes suivants :

- la mission juridique ;
- le gender mainstreaming ;
- la lutte contre la violence ;
- l'emploi ;
- la prise de décision ;
- la recherche ;
- le soutien aux acteurs de terrain ;
- la préparation et l'application des décisions du Gouvernement et du suivi des politiques européennes et internationales.

Le 16 septembre 2006, un Arrêté Royal pris sur proposition du ministre alors en charge de la politique d'égalité des chances, Christian Dupont, a partiellement renouvelé le Conseil d'Administration de l'Institut et désigné une nouvelle Présidente, Madame Vera CLAES.

Notons que l'année 2006 s'est achevée par la nomination de la nouvelle Direction, Michel PASTEEL. Ce dernier a doté l'Institut d' une nouvelle dynamique lui permettant d'ancrer sa stratégie en vue d'une promotion durable de l'égalité des femmes et des hommes.

L'année 2007 fut l'occasion de développer et d'asseoir la stratégie de l'Institut dans le cadre d'un plan de management, élément clé de la détermination des objectifs à moyen et à court terme. Cet outil de gestion, évolutif par essence, est destiné à guider la réflexion, à piloter, planifier et évaluer les décisions et, in fine, à faciliter la prise de décision. Ce document a été élaboré de façon participative puisque la direction a associé l'ensemble du personnel à cette démarche. A l'issue d'une analyse SWOT (Strengths-Weaknesses-Opportunities-Threats) et sur base des missions de l'Institut, le plan de management à permis de dégager cinq objectifs stratégiques :

- Veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes et combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe (art.3 et 4 al. 2, 5, 6, 8 et 9 de la loi du 16 décembre 2002).
- Développer et promouvoir, en concertation avec les acteurs concernés, des outils, instruments, réseaux nécessaires pour mettre en œuvre le gender mainstreaming (art 3 et 4 al. 2, 4 et 10 de la loi du 16 décembre 2002).
- Préparer et exécuter les décisions du gouvernement et assurer le suivi des politiques européennes et internationales sous l'autorité du Ministre de tutelle (art 5 de la loi du 16 décembre 2002).
- Faire, soutenir, développer et coordonner l'expertise sur les thématiques classiques et émergentes de l'égalité des femmes et des hommes (art. 4 al. 1, 3, 4, 7 et art. 8 de la loi du 16 décembre 2002).
- Mettre en place une organisation adéquate, y compris les services de soutien indispensables au fonctionnement adéquat d'une institution autonome (art 1, 2 et 11 de la loi du 16 décembre 2002).

Les différents objectifs stratégiques se déclinent, à plus court terme, en objectifs opérationnels qui correspondent à des actions concrètes de l'Institut, échelonnées sur une période de trois ans maximum en fonction de leur degré de priorité.

L'année 2007 a cependant été marquée par une période prolongée d'affaires courantes au niveau du gouvernement fédéral. Ceci n'a pas été sans répercussion sur les activités de l'Institut. En effet, durant cette période, certains projets et initiatives en lien avec l'activité gouvernementale fédérale ont été ralentis comme, par exemple, l'organisation de conférences interministérielles en lien avec le plan d'action national en matière de lutte contre les violences entre partenaires.

Au niveau interne, l'accent a été mis sur l'instauration du dialogue social au sein de l'Institut via la mise en route de réunions du comité de concertation de base. De même, des personnes de confiance ont été désignées. En ce qui concerne la sécurité et la santé, la Direction a veillé à ce que l'Institut soit affilié au service commun pour la prévention et la protection au travail.

C'est également en 2007 qu'une impulsion supplémentaire a été donnée à la mission juridique et au service des plaintes de l'Institut, puisque deux équivalents temps plein ont été dégagés et ont abouti à l'engagement de deux personnes (un niveau A et un niveau administratif) en vue de

faire face à la demande croissante des citoyennes et des citoyens en matière d'aide ou de consultation juridique.

L'Institut a, pour la première fois, recouru à la possibilité d'ester en justice aux côtés des victimes de discrimination sur base du sexe en raison de la grossesse et de la maternité dans le cadre du travail.

Comme nous l'avons déjà mentionné, l'Institut s'est également pourvu avec succès en justice dans le cadre d'une affaire relative à du marketing publicitaire sexiste. Cela a permis à l'Institut de faire clairement connaître son expertise juridique.

L'Institut s'est aussi positionné dans le monde judiciaire pénal en proposant une collaboration (via le Centre de recherche « Engender ») au Collège des Procureurs généraux et au Service de la Politique criminelle en vue de participer à l'évaluation de la circulaire de politique criminelle relative à la violence dans le couple. Cette initiative visait en outre à aboutir à la création d'un outil d'auto-évaluation destiné aux acteurs concernés par cette circulaire.

La dynamique déployée par l'Institut en 2007 s'est manifestée au travers des nombreux articles parus dans les médias, qui ont eux aussi contribué à faire connaître l'IEFH. Bien qu'une approche médiatique intensive et professionnelle constitue un travail de longue haleine, la presse tant écrite qu'audiovisuelle ou en ligne a pu disposer des informations diffusées par l'Institut en 2007.

Enfin, en ce qui concerne les niveaux européen et international, l'Institut a continué à donner le ton dans le cadre des différents mandats et demandes qui ont été formulés par le Ministre de tutelle, Monsieur Christian DUPONT. Cette mission a également permis à l'Institut de montrer son expertise sur le plan international.

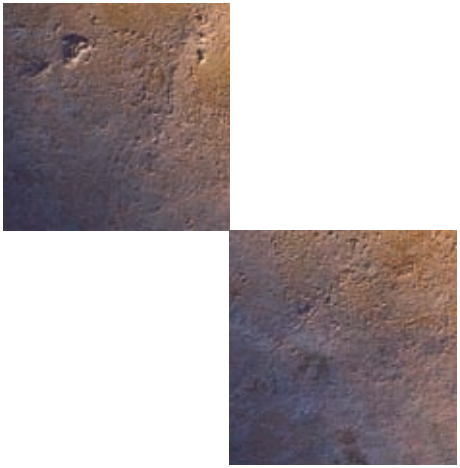
Les pages qui suivent vous fourniront des détails quant au fonctionnement de l'Institut tout au long de l'année 2007. La multitude et la qualité des missions réalisées par l'Institut peuvent constituer une source d'inspiration, de même qu'une preuve de l'expertise avec laquelle l'égalité des chances est ancrée de façon structurelle dans la politique fédérale belge.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

Vera Claes
Présidente du Conseil d'Administration

Michel Pasteel
Directeur

I. L'Institut



L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est doté d'un statut d'organisme d'intérêt public de catégorie B[1]. Il 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 des stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension de genre.

1 Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (Moniteur belge 31/12/2002).

1. La structure

Pour réaliser ses missions légales, l'Institut dispose de deux organes de gestion : une Direction et un Conseil d'Administration. Il travaille également en étroite concertation avec le Ministre de tutelle.

1.1 La Direction

La Direction est composée d'un(e) Directeur(trice) et d'un(e) Directeur(trice)-adjoint(e). Ensemble, ils assurent la gestion courante de l'Institut, dirigent le personnel, organisent les activités du service et rendent compte de leur gestion au Conseil d'Administration lors de réunions mensuelles.

La Direction est assurée par Michel Pasteel, nommé à ce poste pour un mandat de six ans qui a débuté le 20 novembre 2006.

Dans la mesure où aucun(e) candidat(e) n'a réussi les épreuves relatives au poste de Directeur-trice adjoint-e, la nomination de la Direction adjointe n'a pu intervenir en 2007. Un examen devrait être à nouveau programmé dans le courant de l'année 2008.

Le Directeur a élaboré un plan de management et un plan opérationnel sur lesquels le Conseil d'Administration a rendu un avis favorable le 4 juin 2007. Ceux-ci ont également été approuvés par le Ministre de tutelle, Monsieur Christian Dupont, en date du 13 juin 2007.

1.2. Le Conseil d'Administration

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

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

1.3. Le Ministre de tutelle

Le Ministre en charge de la Politique de l'Egalité des chances en 2007, Monsieur Christian Dupont, est le Ministre de tutelle de l'Institut. Il dispose à son égard d'un droit d'injonction positive.

L'Institut a par ailleurs, dans le cadre de ses missions légales, une mission de soutien au Ministre en charge de la Politique de l'Egalité des chances qui s'articule autour des missions suivantes :

- la préparation et l'exécution des décisions du Gouvernement dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes ;
- le soutien aux tiers, à la demande du Gouvernement (par exemple : organes d'avis) ;

- la tenue du secrétariat du Conseil de l'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, avec, le cas échéant, un rôle de représentation;
- la contribution à la coordination nationale de la transposition du droit européen et de la mise en œuvre du droit international de l'égalité des femmes et des hommes.

Ces actions sont présentées de manière plus détaillée dans la partie II du rapport consacrée aux réalisations de l'Institut.

2. Le budget

L'Institut dispose d'un budget annuel constitué essentiellement d'une dotation inscrite au budget du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. En 2007, le budget de l'Institut s'élevait à 4.736.590 €.

Le budget est réparti en trois grands postes qui recouvrent:

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

Le budget de l'Institut est complété par une subvention annuelle de la Loterie nationale d'un montant de 100.000 €.

3. Le personnel

3.1. Nature et nombre des contrats

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

Au 31 décembre 2007, le personnel de l'Institut en service comptait, hors direction, 32 personnes*, alors qu'il était au nombre de 28 fin 2006.

La répartition par niveau et par sexe est la suivante :

	Rôle linguistique français	Rôle linguistique néerlandais	Total Personnel	Hommes	Femmes
Niveaux A statutaires	5	4	**9**	2	7
Niveaux A contractuels	4	4	**8**	4	4
Total A	9	8	**17**	6	11
Niveaux B statutaires	1	1	**2**	1	1
Niveaux B contractuels	3	2	**5**	0	5
Total B	4	3*	**7**	1	6
Niveaux C statutaires	/	1	**1**	/	1
Niveaux C contractuels	2	2	**4**	/	4
Total C	2	3	**5**	/	5
Niveaux D statutaires	1	/	**1**	/	1
Niveaux D contractuels	1	1	**2**	/	2
Total D	2	1	**3**	/	3
Total	**17**	**15***	**32**	**7**	**25**

* Deux recrutements de contractuels niveau B néerlandophones étaient en cours fin 2007, un pour la cellule juridique et un autre qui viendra renforcer la cellule gender mainstreaming et prêtera assistance à la cellule recherches.

En 2007, l'Institut a connu à la fois des mouvements de personnel liés à des remplacements de membres du personnel en interruption de carrière ou en congé de longue durée, à une suspension de contrat, à des modifications de contrats de certains membres du personnel suite à leur engagement dans un nouveau poste de travail et à de nouveaux recrutements pour les postes libérés.

Plus précisément, les postes supplémentaires créés sont:

- un poste de traducteur/traductrice contractuel(le) de niveau B francophone,
- deux postes contractuels (un A et un B) pour le point d'appui au plan d'action national contre les violences conjugales,
- un poste de juriste francophone statutaire de niveau A pour la cellule juridique de l'Institut.

Trois personnes ont été engagées sous contrat de remplacement pour répondre à une interruption de carrière, à un congé de longue durée ainsi qu'à une suspension de contrat pour une durée d'un an.

3.2. La formation

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

- Chaque personne en stage statutaire bénéficie d'un programme de formation adapté à sa fonction. En 2007, ceci concernait un agent.
- Tout(e) collaborateur/collaboratrice en service est incité(e) à suivre les formations qualifiantes qui doivent lui permettre d'optimaliser son fonctionnement et d'acquérir de nouvelles compétences utiles dans l'exercice de sa fonction. Dans ce cadre, les membres du personnel de l'Institut ont suivi 270 jours de formation.
- Parmi les formations suivies par le personnel, 55 jours de formation (11 personnes) ont été consacrés à des formations certifiées. La particularité de ce type de formation réside dans le fait qu'elle fait l'objet d'une évaluation de l'acquisition des connaissances, du savoir-faire et du savoir-être des participants. La réussite d'une telle formation ouvre le droit à l'obtention d'une prime annuelle.
- Une collaboratrice de l'Institut a suivi en 2007 un programme de formation en management totalisant quelques 80 journées de formations, de stages et de travaux pratiques.

3.3. Sécurité, santé et dialogue social

L'Institut, en tant qu'employeur, est particulièrement soucieux du bien-être de son personnel et entend entretenir des relations de collaboration fructueuse avec les partenaires sociaux dans le respect des lois et règlements.

En 2007, les initiatives suivantes ont été prises afin de remplir ces objectifs :

- Affiliation au service commun pour la prévention et la sécurité au travail.

Le Conseil d'Administration a donné mandat au Directeur de négocier l'affiliation de l'Institut à ce service. Après une longue procédure, l'Institut a été ajouté officiellement fin 2007 à la liste des organismes pouvant s'y affilier. Pendant la phase de préparation la Direction a désigné des personnes de confiance pouvant collaborer avec ce service extérieur de prévention. Ces désignations sont intervenues après appel aux candidatures et consultation du personnel.

- Transfert du système de contrôle des absences pour maladie au système MEDEX.

L'Institut a basculé au 1er avril 2007 dans ce nouveau système de contrôle des absences pour maladie. Ce système, géré par ordinateur, assure un traitement égal de tous les agents.

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

Le Directeur a reçu les organisations syndicales individuellement et a recueilli leurs desiderata quant à la gestion du personnel, de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de tout autre thème qu'il leur plaisait d'aborder. Un accord a été conclu pour organiser régulièrement des réunions du comité de concertation de base. En 2007, ce comité s'est prononcé sur de nombreux dossiers dont l'affiliation au service commun pour la prévention et la protection au travail, la désignation de personnes de confiance, la modification du règlement de travail et de la note relative à la gestion des absences pour maladie (suite au passage au système MEDEX), le suivi de l'avancement de la mise en place des cercles de développement, le plan de personnel, la possibilité d'octroyer des chèques sports et culture aux membres du personnel. Il a en outre poursuivi sa réflexion sur les mesures permettant de mieux concilier vie professionnelle et obligations familiales. Dans ce cadre il a entamé une réflexion sur la possibilité de prendre des mesures spécifiques pour le membre du personnel qui accueillerait une personne en soins palliatifs à son domicile.

4. La communication

L'Institut dispose d'une politique de communication active axée sur la sensibilisation du public et le partage des connaissances tant avec les citoyens qu'au sein de l'Institut. Cette politique sera prochainement formalisée dans le cadre d'un plan de communication dont l'élaboration a débuté en 2007 et qui prend en considération tant les aspects liés à la communication interne que ceux liés à la communication externe.

4.1. La communication interne

La politique de communication interne intègre l'ensemble des actions destinées à accroître et améliorer la circulation de l'information entre les membres de l'Institut. Parmi les éléments qui contribuent à ce climat, on retiendra principalement la revue de presse, l'organisation de réunions formelles et de journées de team building.

4.1.1. La revue de presse

L'Institut élabore quotidiennement une revue de presse ciblée sur la problématique de l'égalité des femmes et des hommes et réalisée sur base de quotidiens et périodiques représentatifs de la presse belge dans son ensemble. Cet outil permet de tenir le personnel informé des grands événements relatifs aux domaines d'action de l'Institut.

4.1.2. L'organisation de réunions formelles

Le fonctionnement de l'Institut est ponctué de réunions formelles qui sont destinées à la diffusion d'informations à la fois top-down et bottom-up. Des réunions de staff, de briefing et de cellules sont ainsi organisées à intervalles réguliers.

4.1.3. Le team building

Pour contribuer à la fois au bien-être du personnel et au maintien de canaux de communication informels, l'Institut organise des journées d'activités en dehors du cadre professionnel au cours desquelles sont organisées des activités socio-culturelles. En 2007, les membres de l'Institut ont participé à deux journées culturelles ainsi qu'à une journée sportive.

4.2. La communication externe

Le service communication veille à la visibilité de l'Institut et à celle de la problématique de l'égalité des femmes et des hommes en élaborant des outils de communications, mais aussi en nouant des contacts avec de nombreux partenaires.

4.2.1. La presse

Dans ce contexte, le service communication est amené à entretenir de nombreux contacts avec la presse et c'est grâce à cela qu'il peut compter sur une visibilité qui va croissante.

L'Institut a fait l'objet de 140 occurrences « presse ». On notera une augmentation significative de l'intérêt de la presse pour les activités de l'Institut puisque l'année précédente, le nombre d'articles s'élevait à 41.

En 2007, la presse audio-visuelle a également manifesté son intérêt pour l'Institut que ce soit à travers des interviews, des reportages ou encore la participation à des débats. Ceci a permis à l'Institut d'être présent sur la scène radiophonique à huit reprises du côté flamand et à trois reprises du côté francophone. Au niveau de la télévision, l'Institut est apparu huit fois sur des chaînes francophones et trois fois sur des chaînes néerlandophones. En outre, l'Institut a fait l'objet de deux reportages télévisés pour des chaînes de télévision étrangères issues du Danemark pour l'une, et de Slovénie pour l'autre.

Enfin, en 2007, l'Institut a diffusé 12 communiqués de presse sur différents avis et actions de l'Institut dont trois relèvent de l'affaire « Rent-a-Wife ». Ce dossier que l'Institut a porté en justice constitue certainement l'une de ses actions les plus marquantes depuis sa création, surtout au regard de l'impact jurisprudentiel que laissera ce jugement qualifié d' « historique » par la presse.

4.2.2. Les publications

L'Institut édite et publie chaque année de nombreux documents à travers lesquels il remplit sa mission d'information et de diffusion des connaissances en matière de genre. Ces documents sont de nature très variée, puisque l'on retrouve aussi bien des triptyques de présentation que des publications scientifiques. Dans le courant de l'année 2007, l'Institut a procédé à la publication des documents suivants:

- Le rapport annuel 2006 ;
- Eliane Vogel-Polsky: Une femme de conviction;
- L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, rapport 2007 ;
- Triptyque relatif à une présentation générale de l'Institut auprès d'un public large ;
- La classification de fonctions analytique : une base pour une politique salariale sexuellement neutre. Guide pratique ;
- Les hommes et l'égalité ;
- Rebondir sur Pékin+10 Pistes d'action et défis à relever pour approfondir la mise en œuvre des objectifs de la Plate-forme d'Action de Pékin en Belgique.

Par ailleurs, certains documents plus anciens, épuisés en raison de leur succès, ont été réimprimés en 2007. Il s'agit de :

- Triptyque relatif au projet EVA (EValuation Analytique) ;
- La participation des hommes et des femmes à la politique belge ;
- Les trajectoires des femmes dans la politique belge ;
- Partis belges et égalité de sexe, une évolution lente mais sûre ? ;
- Violence. Comment s'en sortir ?

4.2.3. Internet

L'Institut dispose également d'un site internet (www.iefh.fgov.be) qui fut lancé en 2005. Dans la mesure où internet est un univers en constante évolution, l'Institut a entamé en 2007 les travaux préparatoires pour réaliser des adaptations significatives à cet outil afin de proposer un accès à l'information à la fois plus aisé et plus convivial au public constitué notamment de particuliers, d'institutions, d'associations, d'étudiants ou encore de travailleurs sociaux. Les démarches préliminaires à l'actualisation de l'outil ont été entreprises dans ce sens et devraient aboutir en 2008 à une version plus fonctionnelle et plus attractive, tout en conservant les applications actuelles comme la commande de documentation en ligne qui attire un grand nombre de visiteurs.

Par ailleurs, l'Institut a préparé en 2007 le lancement d'un site exclusivement destiné aux violences entre partenaires (voir aussi le chapitre lutte contre la violence dans la partie « réalisations 2007 »). Celui-ci devrait devenir opérationnel dans le courant de l'année 2008.

5. Les interlocuteurs

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

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

Les donneurs d'ordre de l'Institut ne sont pas repris dans cette catégorie. Par interlocuteurs, il faut comprendre les personnes et/ou organisations avec lesquelles l'Institut collabore, établit des partenariats ou auxquelles il remet des avis ou rend des services. Ceci dans le cadre de ses missions légales et de service public.

5.1. Les interlocuteurs institutionnels

5.1.1. Le Ministre de tutelle

Bien qu'il soit au nombre des donneurs d'ordre de l'Institut, le Ministre de tutelle est également un interlocuteur avec lequel une concertation stratégique récurrente existe. En effet, les priorités politiques communes de l'Institut et du Ministre de tutelle sont établies annuellement et font l'objet d'un plan opérationnel définissant les modalités de leur réalisation et de la répartition du budget qui leur est réservé. Des réunions de concertation mensuelles sont également organisées qui sont, le cas échéant, complétées de réunions ponctuelles relatives à des dossiers spécifiques.

5.1.2. Les Comités d'avis au Sénat et à la Chambre des Représentants

Respectivement en date du 24 janvier et du 21 mars 2007, la Direction de l'Institut a été invitée à présenter sa vision et les activités futures de l'Institut devant les Comités d'avis du Sénat et de la Chambre.

Par ailleurs, l'Institut a participé à plusieurs auditions sur des thématiques liées à l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que la prise de décision, le respect de l'égalité dans le secteur de l'assurance, un projet de résolution sur la clause de la femme européenne la plus favorisée et un compte-rendu des résultats de la 51ème session de la Commission de la Condition de la femme.

5.1.3. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Le Service Public Fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation sociale héberge l'Institut dans ses locaux. Afin de formaliser cet hébergement et l'utilisation de services transversaux du SPF par l'Institut (offset, location, téléphonie, salles de réunion et de conférence, exposition de matériel…), une convention a été finalisée et signée entre les deux institutions en 2006, pour une durée indéterminée. La proximité géographique des deux institutions constitue une opportunité pour elles d'entretenir des relations formelles et informelles qui s'avèrent toujours positives dans des dossiers en matière d'emploi.

5.1.4. Le Conseil de l'Egalité des Chances entre les Hommes et les Femmes

L'Institut est chargé, dans le cadre de ses missions légales, d'assurer le secrétariat du Conseil de l'Egalité des Chances.

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

L'Institut et le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme entretiennent depuis plusieurs années un dialogue régulier afin d'assurer une collaboration et une articulation optimale des dossiers transversaux aux deux organismes. C'est notamment le cas pour le traitement des dossiers de plaintes (cas de discriminations croisées par exemple), pour l'organisation et la réalisation de journées d'études communes, mais aussi pour le travail de réflexion nécessaire à l'évolution du thème de l'égalité des chances.

L'année 2007 a été l'occasion pour les deux institutions de porter ensemble des projets dans le cadre de l'année européenne de l'égalité des chances pour tous, notamment via une importante campagne de sensibilisation à l'encontre des diverses formes de discriminations (handicap, genre, racisme,…) qui s'est déclinée en plusieurs affiches et en insertions dans la presse. Cette campagne a permis aussi de réaliser un clip vidéo percutant qui a pu être diffusé dans les salles de cinéma ainsi que sur les différentes chaînes télévisées privées et publiques du pays. Ce clip a par ailleurs été primé par la Commission Européenne.

5.1.6. Les départements fédéraux

Dans le cadre de sa mission de mise en œuvre du mainstreaming de genre, de recommandation aux institutions publiques et de suivi des politiques européennes et internationales, l'Institut a établi différents partenariats avec les départements publics fédéraux et collabore aussi désormais avec le Bureau fédéral du Plan. Ainsi, que ce soit pour la mise en œuvre de plans d'action nationaux, le développement de mesures visant l'intégration du mainstreaming de genre ou l'élaboration de rapports nationaux tant à l'usage du parlement fédéral qu'à l'attention d'organismes internationaux, l'Institut entretient des relations régulières avec ces départements. L'Institut tient à souligner les contacts positifs qu'il entretient avec les statisticiens rattachés aux différents Services Publiques Fédéraux qui ont été impliqués à des degrés divers dans l'élaboration de statistiques de genre reprises dans des documents édités par l'Institut. Ce dernier a par ailleurs également participé à la mise en place de plusieurs réseaux de fonctionnaires fédéraux.

5.1.7. Les entités fédérées

Les compétences de l'Institut dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes sont limitées aux matières fédérales. L'Institut est donc amené à collaborer régulièrement avec les services homologues compétents dans les entités fédérées, de façon formelle, en particulier, dans le cadre de la préparation et du suivi des conférences interministérielles « intégration dans la société » où sont abordées les matières relevant de l'égalité, ainsi que dans le cadre du Plan d'Action national (PAN 2004-2007) en matière de lutte contre la violence entre partenaires. L'Institut noue également une collaboration étroite et fructueuse avec les entités fédérées en vue d'élaborer les positions belges à défendre au niveau européen et international dans les différentes enceintes des Nations Unies, du Conseil de l'Europe et de l'Union européenne dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes.

5.1.8. Les partenaires sociaux

L'Institut poursuit ses relations avec les organisations syndicales et patronales qui font figure de partenaires historiques de l'Institut. Rappelons en effet que le thème de l'égalité des femmes et des hommes s'est développé, au niveau institutionnel, d'abord dans le domaine de l'emploi (dès la fin des années 1970). Ce domaine est toujours d'actualité et plusieurs projets sont menés (en matière d'égalité de rémunération, d'écart salarial, etc.) en collaboration régulière avec les partenaires sociaux. En 2004, les trois syndicats du pays se sont engagés dans une charte syndicale qui fait l'objet d'un suivi (voir chapitre emploi).

5.1.9. Les partis politiques

Dans le cadre de projets lancés en 2005, l'Institut a développé des contacts spécifiques avec l'ensemble des partis politiques démocratiques belges. Ces relations ont débouché sur la signature, en janvier 2007, d'une charte politique qui a engagé l'ensemble des partis démocratiques de Belgique à intégrer la dimension de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les structures et le contenu de leurs programmes.

5.2. Les interlocuteurs associatifs

Outre sa mission de soutien aux associations, l'Institut a développé des collaborations régulières avec le milieu associatif féminin. Certaines de ces collaborations sont formalisées dans le cadre de conventions établies, notamment, avec les associations qui bénéficient d'un subside structurel (Amazone et le CARHIF, le Conseil des Femmes Francophones de Belgique, le Nederlandstalige Vrouwenraad et Sophia).

L'Institut se veut aussi à l'écoute de tous les acteurs de terrain qui sont dépositaires d'une expertise particulière et spécifique en matière d'égalité des femmes et des hommes. C'est la raison pour laquelle les propositions, revendications et critiques émanant des associations sont reçues et analysées avec soin. Elles sont également prises en considération dans l'élaboration des lignes stratégiques de l'Institut.

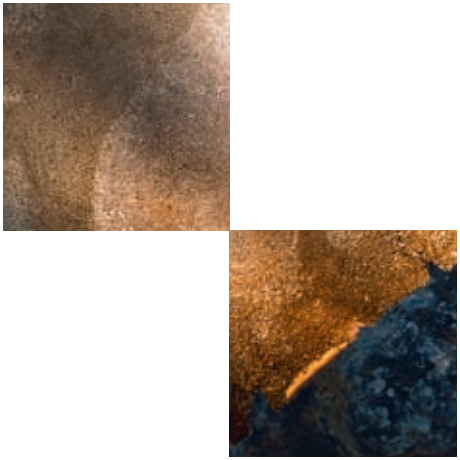
Par ailleurs, dans tous ses contacts avec le milieu associatif, l'Institut œuvre à une intégration de la dimension de genre dans son ensemble et, dans ce contexte, il collabore avec des associations d'hommes ainsi qu'avec des associations qui sont actives dans d'autres domaines.

Une convention a été signée avec l'asbl « Relais-Hommes » le 15 novembre 2007 en vue de la réalisation d'un colloque international « Hommes, état des lieux », en suite des colloques de Genève en 2003 et de Montréal en 2005. Ce colloque « 2008 » s'adressera aux professionnels des secteurs sociaux, médicaux et politiques. Il vise, à travers quelques thématiques, l'ébauche d'un bilan de la situation des hommes dans la société contemporaine afin de créer les prises de conscience requises et favoriser les réponses et changements appropriés des femmes et des hommes.

5.3. Les citoyens

En tant qu'organisme d'intérêt public fédéral, l'Institut a une mission de service public à remplir à l'égard de la population. Ainsi, il répond aux questions posées par les citoyens et met à leur disposition son service d'assistance juridique aux victimes de discrimination sur la base du sexe. Comme ce fût mentionné précédemment, il exerce également une mission de sensibilisation et d'information auprès du public.

II. Les réalisations de l'Institut



1. Mission juridique

1.1. Elargissement de la compétence matérielle de l'Institut

A l'initiative du Ministre de l'Egalité des chances, Monsieur Christian Dupont, trois nouvelles lois anti-discrimination ont été adoptées le 10 mai 2007 au niveau fédéral, dont la loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Ces lois ont été publiées au Moniteur Belge le 30 mai et sont entrées en vigueur le 9 juin 2007. Elles abrogent en particulier la loi du 25 février 2003 et la loi du 7 mai 1999. L'objectif présidant à la volonté du législateur fédéral était de transposer plusieurs directives européennes et de prendre en compte l'annulation, par la Cour constitutionnelle (anciennement Cour d'arbitrage), de certaines dispositions de la loi du 25 février 2003. Le but était aussi de rendre la législation plus simple, plus pratique et plus efficace et d'améliorer le système de sanctions.

Par ailleurs, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs a également été modifiée par les lois du 10 janvier et du 6 février 2007 et complétée par un arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence, le stress, le harcèlement moral et sexuel (Moniteur Belge du 6 juin 2007). Désormais c'est la loi sur le bien-être qui s'appliquera en cas de harcèlement au travail basé sur des motifs discriminatoires, en ce compris lorsqu'il s'agit d'un harcèlement sexuel et d'un harcèlement fondé sur le sexe.

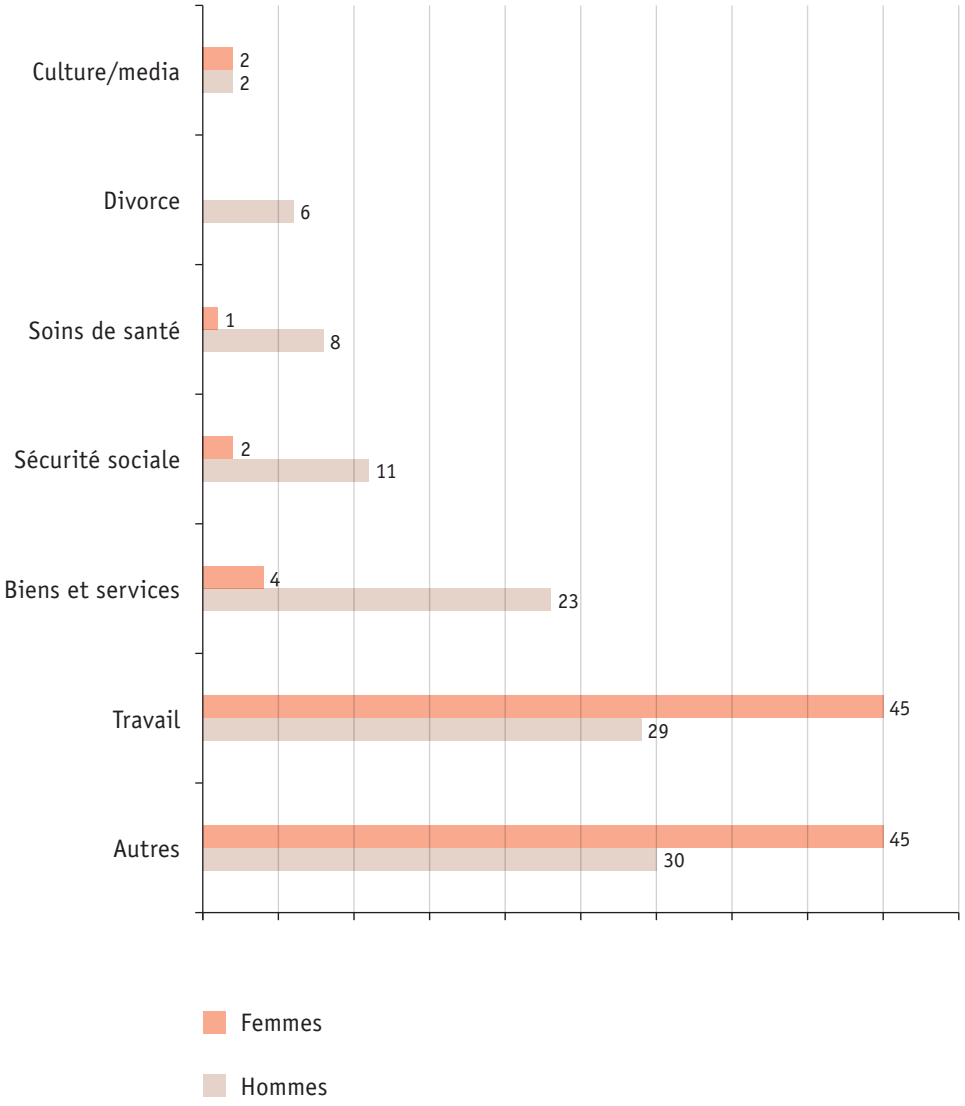
Dans le cadre de ces réformes, la loi fondatrice de l'Institut a été modifiée par la loi du 10 mai 2007[2] visant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes de sorte que l'Institut peut désormais intervenir sur base des législations suivantes :

- La loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ;
- Le chapitre V bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (harcèlement fondé sur le sexe et harcèlement sexuel) ;
- Les lois pénales et les autres lois ayant pour objectif spécifique de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il faut également signaler l'adoption, en date du 10 mai 2007, d'une loi spécifique en matière de transsexualité, publiée au M.B du 11 juillet 2007 en vertu de laquelle le changement de sexe et de prénom s'effectue dorénavant selon une procédure de nature administrative avec un contrôle judiciaire. Dans la mesure où l'Institut est compétent en matière de transsexualité, il peut également assister les personnes qui invoquent une violation de cette loi qui entre dans le champ de sa compétence matérielle.

2 M.B. 30 mai 2007, Ed. 2.

Plaintes F/H par domaine 2007



1.2. Des chiffres et des tendances

En 2007, la cellule chargée du traitement des plaintes de l'Institut a reçu 239 dossiers parmi lesquels 138 concernaient des demandes d'information tandis que 101 ont véritablement débouché sur une plainte, ce qui constitue un chiffre deux fois plus important par rapport à 2006.

Lorsque l'on analyse la nature des comportements incriminés, on constate que dans 77% des cas il s'agit de discriminations directes. Dans 15 % des cas, il s'agit d'intimidations ou de harcèlement.

C'est toujours la sphère du travail qui comptabilise le plus grand nombre d'enregistrements (soit 53% dont 61% des plaintes déposées par des femmes), suivie par le domaine des « biens et services » avec 18% et enfin la catégorie « sécurité sociale » avec 7%.

De façon assez symptomatique, les problèmes qui dominent le domaine du travail se situent dans la plupart des cas au moment du recrutement et de la sélection (42% de la catégorie travail). Ceci s'explique principalement en raison du nombre important de litiges liés à des situations de grossesse, d'accouchement ou de maternité. Cet aspect représente en effet près de 15% de nos dossiers, confirmant ainsi une tendance qui se manifeste déjà depuis quelques années.

La catégorie « autres » reprend des domaines pour lesquels l'Institut n'est pas compétent comme le harcèlement moral au travail, la violence policière, l'enseignement ou d'autres domaines qui dépendent de la compétence exclusive des Communautés ou des Régions. Y figurent également des plaintes fondées sur d'autres motifs de discrimination comme la race, l'âge, l'orientation sexuelle, etc...

L'aspect « transsexualité et transgenre » se retrouve dans 6,5% de nos dossiers, ce qui montre que cette problématique acquiert progressivement une meilleure visibilité, par rapport aux 3% de 2006.

Parmi les 239 dossiers, 137 ont été traités et clôturés. La plupart des dossiers ont été clôturés via un avis, par téléphone, par écrit ou dans le cadre d'un entretien, ou encore via une mise en demeure de la partie adverse. Dans quatre cas, l'Institut a décidé de lancer une procédure judiciaire.

Une seule affaire, « *Rentawife* », a débouché sur un jugement, en l'occurrence celui du Président du Tribunal de Commerce de Bruxelles, siégeant en référé, le 26 septembre 2007 (IEFH contre Emakina e.a., cf. infra). Sur le fond, il s'agissait d'un site internet qui proposait de louer une femme et de se la faire livrer par la poste avec la possibilité de commander simultanément plusieurs exemplaires et même de les retourner pour échange à l'infini. Le site diffusait une vidéo dans laquelle une femme légèrement vêtue était attachée aux poignets et aux chevilles pour être glissée dans une boîte par son propriétaire, mécontent, qui après avoir dépoussiéré l'emballage le remettait au facteur en vue d'un retour à l'expéditeur.

Dans cette affaire, le juge a suivi l'ensemble des arguments soulevés par l'Institut. Confirmant de ce fait l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, il a infligé une interdiction de poursuivre cette discrimination sous peine

d'astreinte. Les arguments juridiques utilisés par le juge pour dénoncer de telles pratiques ont été tirés de l'ancienne législation anti-discrimination et de la loi sur les pratiques du commerce.

Entre-temps, ce jugement est devenu définitif. Satisfait de ce résultat, l'Institut poursuivra sur cette voie en espérant contribuer ainsi à étoffer une jurisprudence qui compte encore de nombreuses lacunes en ce qui concerne l'égalité fondée sur le sexe.

Trois autres affaires dans le domaine des relations de travail ont été introduites devant le juge en 2007 et sont toujours en cours.

1.3. Formation et sensibilisation

Dans le cadre du projet européen « programme de sensibilisation en matière de discrimination et législation dans la lutte contre la discrimination », l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a organisé, avec le CECLR et le SPF ETCS, une série de dix séminaires répartis sur l'ensemble du pays dans le but de sensibiliser et de promouvoir l'échange de connaissances et d'expériences en matière de lutte contre la discrimination. Les services d'inspection, les conseillers en prévention, les syndicats, les employeurs, les acteurs socio-juridiques et les magistrats constituaient le groupe-cible principal. L'Institut a eu l'occasion de souligner et d'expliquer à chaque fois les particularités de la discrimination liée au sexe.

En collaboration avec le Conseil Supérieur de la Justice, l'Institut a participé à différentes formations destinées à la magistrature et dispensées tant en néerlandais qu'en français. L'égalité de traitement des hommes et des femmes dans le droit du travail, le bien-être au travail, le harcèlement sexuel et les problèmes spécifiques en matière de discrimination sur le plan civil ne sont que quelques-uns des aspects que l'Institut a abordés et illustrés au moyen d'exemples pratiques issus du traitement des plaintes.

L'Institut a également illustré la spécificité du genre lors d'une formation post-académique organisée en mars 2007 par la Vrije Universiteit Brussel et intitulée "Antidiscriminatiewetgeving toegepast".

La cellule juridique a également pris part à un certain nombre de formations organisées par « Equinet », le réseau des Equality Bodies, qui reçoit depuis fin 2007 un subside structurel de la Commission Européenne. En juin 2007, le personnel de la cellule juridique a pris part à une formation juridique d'une durée de deux jours à Bucarest relative à la résolution de cas pratiques liés à l'égalité de traitement et à la discrimination du point de vue du droit comparé. Ce fut l'occasion d'examiner les solutions existantes au niveau national et européen et d'aborder la discrimination multiple. Fin novembre, une formation de deux jours sur le thème de la formation en tant qu'outil de promotion de l'égalité de traitement s'est tenue à Gand. Par ailleurs, en début d'année, l'Institut a également pris part à l'assemblée générale d'Equinet visant à discuter du plan stratégique pour la période 2007-2010. Dans le cadre de 2007, Année européenne de l'égalité des chances pour tous, nous avons également pris part à une conférence sur invitation de l'Estonian Gender Equality Commissioner, conférence au cours de laquelle

différents projets relatifs à l'égalité de traitement ont été exposés, entre autres par la Finlande, la Norvège, la Suède et l'Estonie.

En collaboration avec l'Institut, le Vlaams Minderheden Centrum a organisé en octobre 2007 la journée d'étude intitulée "Drie jaar wetboek IPR: waarvan acte...". Cette journée d'étude faisait suite aux points d'appui DIP créés il y a deux ans (auprès du VMC et de l'ADDE) en vue d'apporter une aide juridique aux personnes qui séjournent en Belgique et qui rencontrent des difficultés liés au droit de la famille, principalement en raison de problèmes induits par une double nationalité.

L'Institut est intervenu en octobre 2007 lors de la VIIième conférence pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes de l'Assemblée des Régions d'Europe, un organe relié au Conseil de l'Europe. La problématique du Droit international privé et la dimension de genre ont été mis en lumière par rapport à quelques initiatives de l'Institut.

A la demande du « Centre d'Action Laïque de la province de Liège », l'Institut a apporté sa collaboration à une série de conférences à Seraing, Waremme et Verviers, où l'on a plus particulièrement abordé la zone de tension entre les aspects du genre et de la religion.

Pour ce qui est de la thématique transgenre/transsexualité, l'Institut a pris part à la journée d'étude organisée par l'Instituut voor Familierecht en Jeugdrecht de la K.U.Leuven au sujet de "De wet aangaande de rechtspositie van transseksuelen".

Au printemps, l'Institut a rendu visite à la Nederlandse Commissie Gelijke Behandeling (CGB) aux Pays-Bas ainsi qu'à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) en France. Cette dernière a en outre invité l'Institut à intervenir lors d'une conférence sur le sexisme et l'homophobie qui s'est tenue le 9 novembre 2007 à Bordeaux afin de présenter son service de plaintes et les outils développés pour lutter contre les discriminations fondées sur le sexe. Ceci a permis d'échanger des informations importantes en matière de pratiques du traitement des plaintes, mais aussi de formaliser un certain nombre de contacts et de poser les bases d'une véritable collaboration.

1.4. Avis

Avis dans le cadre d'une demande de décision préjudicielle introduite par le Tribunal du travail de Bruxelles auprès de la Cour de justice des Communautés européennes dans l'affaire C-460/06, Nadine Paquay / SPRL soc. d'architectes Hoet et Minne

Dans cette affaire belge, Madame Paquay a été licenciée trois semaines après sa période de protection de maternité. Les préparatifs liés au remplacement de la travailleuse ont eu lieu pendant la période de protection. La travailleuse réclamait en justice le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 6 mois de préavis et une indemnité de protection forfaitaire correspondant à 6 mois de salaire en vertu de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Le Tribunal du Travail de Bruxelles a interrogé la Cour de justice sur le point de savoir si un tel licenciement tombe sous le coup de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, auquel cas l'indemnité de protection forfaitaire serait due. A défaut, il se demande si la travailleuse a droit à une sanction au moins équivalente en vertu des règles nationales transposant la Directive 76/207/CEE, en l'occurrence la loi du 7 mai 1999.

L'Institut a rendu un avis qui a été transmis au Service Public Fédéral des Affaires étrangères, concluant qu'un licenciement notifié après la période de protection prévue par la directive 92/85, qui n'est pas étranger à la maternité et/ou à la naissance d'un enfant constitue une discrimination fondée sur le sexe interdite en vertu de la directive 76/207/CEE, et requérant que la situation d'égalité soit rétablie. La réparation pécuniaire doit être adéquate, dissuasive et ne peut être plafonnée a priori pour tenir compte de toutes les circonstances spécifiques de la cause.

La Cour de justice a rendu son arrêt le 11 octobre 2007 disant pour droit que ce licenciement est contraire aux deux directives précitées et que la sanction doit être au moins équivalente à celle prévue en exécution de la Directive 92/85/CE.

Avis concernant une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes au sein des organes de décision de certaines entreprises publiques et privées

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a rendu plusieurs avis et recommandations visant à prendre des mesures législatives volontaristes en vue d'augmenter la participation des femmes dans les organes décisionnels de certaines entreprises publiques et privées. Il encourage la prise de mesures visant à garantir une composition minimale de 2/3-1/3 dans les conseils d'administration des entreprises publiques et privées et recommande d'assortir la mesure d'une sanction adéquate, dissuasive et proportionnée en cas de non respect de celle-ci afin d'en garantir l'effectivité.

Avis concernant le respect de l'égalité entre hommes et femmes dans le secteur des assurances privées

Pour rappel, la loi fédérale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, prévoyait, à partir du 21

décembre 2007, une interdiction pour les assureurs de proposer des prestations d'assurances et des tarifs différents pour les hommes et les femmes. Cette loi transpose sur ce point la Directive européenne n° 2004/113 visant à mettre en oeuvre le principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes dans l'accès à et la fourniture de biens et de services, qui devait être transposée au plus tard le 21 décembre 2007.

Quelques mois avant cette date-limite, le secteur de l'assurance a interpellé le législateur fédéral pour qu'il modifie la loi du 10 mai 2007 et permettre aux assureurs de continuer à pratiquer des tarifs d'assurances différents selon le sexe. Plusieurs propositions de loi ont également été déposées en ce sens à la Chambre et au Sénat.

L'Institut a pris publiquement position lors d'une audition à la Chambre des Représentants le 4 décembre 2007, en indiquant ne pas être en faveur de dérogations au principe de l'égalité des sexes dans le domaine de l'assurance, à moins que la dérogation légale ne soit :

- bien identifiée et précise
- suffisamment étayée a priori par des données actuarielles et statistiques pertinentes
- et accompagnée d'un mécanisme de suivi, de contrôle et de publicité adéquat et impartial.

Finalement, le législateur fédéral a décidé d'amender la loi du 10 mai 2007 afin d'autoriser des tarifs variant selon le sexe de l'assuré(e) dans le domaine spécifique des assurances vie.

2. Gender mainstreaming

2.1. Le contexte

Afin de respecter les engagements internationaux de la Belgique, l'Etat fédéral s'est engagé dans la voie de l'intégration structurelle de la dimension de genre dans les politiques publiques fédérales.

Au début de l'année, la loi du 12 janvier 2007 (appelée « loi gender mainstreaming ») modifiant la loi du 6 mars 1996 concernant le contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995, a été adoptée.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a, sous la tutelle du Ministre de l'Egalité des chances, activement participé à l'élaboration de cette loi qui vise à garantir l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques fédérales. Il s'agit d'une avancée importante pour l'égalité des femmes et des hommes.

2.2. Le contenu de la «loi gender mainstreaming» du 12 janvier 2007

Concrètement, la loi du 12 janvier 2007 prévoit que :

- En début de législature, le gouvernement présente les objectifs stratégiques visant la promotion et/ou la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes qu'il entend réaliser au cours de la législature pour l'ensemble des politiques menées.
- Une note de genre détermine les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité hommes-femmes dans chaque département fédéral.
- Chaque ministre veille à la mise en œuvre des objectifs stratégiques fixés et présente annuellement les actions, mesures et projets qui concourent à la réalisation de ces objectifs.
- Chaque ministre veille également à l'intégration de la dimension de genre dans tous les instruments de planification stratégique (comme les plans de management, contrats d'administrations…).
- Chaque ministre approuve des indicateurs de genre qui permettent de mesurer les progrès réalisés au niveau organisationnel et au niveau des politiques menées.
- Chaque ministre, pour chaque projet d'acte législatif et réglementaire, réalise un « test gender », c'est-à-dire une évaluation ex-ante de l'impact du projet sur la situation respective des hommes et des femmes.
- Chaque ministre veille par ailleurs à la prise en compte de l'égalité hommes-femmes et à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides.
- Chaque ministre veille à ce que des statistiques ventilées par sexe et des indicateurs de genre soient établis dans les domaines relevant de sa compétence.

- Le gouvernement transmet au Parlement un rapport intermédiaire et un rapport de fin de législature sur la politique menée dans le cadre de la loi. Le rapport intermédiaire porte sur le suivi des progrès réalisés pour atteindre les objectifs stratégiques fixés, tandis que le rapport de fin de législature pose un diagnostic comparant la situation en début et en fin de législature.
- Un groupe interdépartemental de coordination composé de personnes désignées au sein de la cellule stratégique de chaque ministre et au sein de tous les services publics fédéraux soit créé pour assurer la mise en œuvre de la loi.
- L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes se charge de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures ou actions publiques.

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

2.3.1. L'organisation d'un cycle de séminaires cofinancés par la Commission européenne

Au mois de juin 2007, l'Institut a répondu à un appel à propositions de la Commission européenne, destiné à améliorer l'intégration de la dimension de genre dans les politiques nationales. Le projet, destiné à encourager et à faciliter la mise en œuvre concrète de la loi du 12 janvier 2007, a été sélectionné par la Commission européenne. Il sera réalisé en collaboration avec une équipe de la VUB, le projet consiste principalement en l'organisation d'une conférence (séminaire d'ouverture) et de quatre séminaires thématiques destinés à sensibiliser, à informer et à former les différents responsables politiques et administratifs directement concernés par l'application de la loi du 12 janvier 2007, ainsi que les responsables et les formateurs de l'IFA dont les cours pourraient être adaptés en vue de l'intégration de la dimension de genre. La conférence et les séminaires thématiques donneront l'occasion à des experts belges et étrangers d'intervenir en 2008 sur différents thèmes directement liés à la mise en œuvre de la loi et de dialoguer avec les participants. Les différentes conférences s'étaleront de mars à juin 2008.

2.3.2. Le gender budgeting

Suite à une concertation avec le SPF Budget et à l'élaboration d'un plan d'action au sujet de l'implémentation du gender budgeting, la circulaire concernant l'élaboration du budget 2009 mentionnera l'obligation relative à la rédaction de la note de genre (cf. § 2 de l'article 2 de la loi du 12 janvier 2007). Dans ce cadre, les inspecteurs des finances et les commissaires du gouvernement pourront être chargés de vérifier que les notes de genre ont bien été annexées au budget général des dépenses.

2.3.3. L'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics

La loi du 12 janvier 2007 introduit la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes et l'intégration de la dimension de genre dans le cadre des procédures de passation de marchés publics et d'octroi de subsides.

Lors de la transposition des directives européennes 2004/17/CE et 2004/18/CE, l'Institut a contribué au fait que le principe de promotion de la politique d'égalité des chances en matière d'emploi soit explicitement repris dans l'article 40 de la nouvelle loi sur les marchés publics du 15 juin 2006.

En concertation avec le Service Public Fédéral Chancellerie et la Cellule Conseil et Politique d'Achats du SPF P&O, il a en outre été explicitement défini que le concept d'égalité des chances peut également être intégré dans les critères d'attribution et de sélection.

Ainsi, il est notamment recommandé de mentionner, lors de chaque avis de marché public, que les entreprises qui sont en infraction vis-à-vis de la législation sociale, et plus spécifiquement sur le plan de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, peuvent être exclues.

2.3.4. La mise en œuvre du « test gender » et la mise en place du « groupe interdépartemental de coordination »

Toujours en collaboration avec le Service Public Fédéral (SPF) Chancellerie, l'Institut a activement pris part à la préparation d'avant-projets d'arrêtés royaux destinés à établir le « test gender » et le « groupe interdépartemental de coordination » prévus par la loi du 12 janvier 2007 et qui seront soumis ultérieurement au prochain gouvernement.

2.3.5. Le manuel gender mainstreaming

Toujours dans le cadre de la préparation de la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007, l'Institut a préparé deux brochures d'information et de sensibilisation à l'intention des administrations :

- une brochure générale de sensibilisation à la mise en œuvre du gender mainstreaming dans les administrations publiques (manuel gender mainstreaming) ;
- une brochure relative à l'intégration de la perspective de genre dans les marchés publics (manuel marchés publics).

Ces brochures seront finalisées lors du premier semestre 2008.

Dans le cadre de l'année européenne de l'égalité des chances pour tous, l'Institut a également collaboré avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, à la réalisation d'un manuel intitulé « L'Égalité des chances en tant que moyen d'intégration dans la politique locale. Une chance à saisir ». L'Institut a notamment participé au groupe de travail qui a élaboré le manuel et s'est chargé de l'intégration de la dimension de genre dans le document.

Ce manuel sera disponible dans le courant du mois de février 2008.

2.3.6. Femmes et hommes en Belgique : Statistiques et indicateurs de genre

Au cours de l'année 2007, l'Institut s'est attelé à la préparation de la deuxième édition de la brochure « Femmes et hommes en Belgique ». Les listes d'indicateurs ont été établies et affinées. L'Institut a travaillé en concertation avec d'autres services fédéraux pour l'élaboration des chiffres officiels. Ce travail en réseau se poursuivra pour les éditions futures.

Par ailleurs, l'Institut a clarifié ses besoins en matière de recherche externe. Cela a mené à deux projets intitulés « Femmes au sommet » et « Le genre et l'emploi du temps ». Ces deux projets, élaborés en 2007, seront finalisés dans le courant de l'année 2008. Ils ne contribueront pas seulement à la brochure générale de statistiques, mais mèneront également à des publications spécifiques.

2.4. Communication et soutien

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a donné plusieurs présentations relatives au contenu de la loi du 12 janvier 2007 et au travail réalisé dans le cadre de sa mise en œuvre, tant dans le cadre de ses relations avec les interlocuteurs belges qu'avec les principales institutions internationales telles que l'Union européenne, le Conseil de l'Europe et les Nations-Unies.

Ces présentations ont notamment été réalisées auprès des deux organisations qui regroupent l'essentiel des associations féminines belges (le Conseil des femmes francophones de Belgique (CFFB) et le Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR)), ainsi qu'auprès du Comité pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes du Sénat.

Au cours de l'année 2007, l'Institut a reçu et conseillé plusieurs administrations et/ou organismes fédéraux sur le thème du gender mainstreaming.

L'Institut a également entrepris la réalisation de différentes bases de données :

- une base de données concernant les experts en matière de genre dans les différents domaines ;
- une base de donnée relative aux recherches menées liées au genre ;
- une base de données concernant les formations en matière de genre.

Ces bases de données, qui constituent un important instrument de soutien, seront mises en ligne fin 2008.

3. La lutte contre la violence

3.1. Le contexte

L'Institut assure, depuis 2004, la coordination du deuxième Plan de lutte contre la violence, destiné plus spécifiquement à la lutte contre la violence entre partenaires (2004-2007) et approuvé par le Conseil des Ministres en mai 2004. Il s'articule autour de 7 axes : la sensibilisation ; la formation ; la prévention ; la protection et l'accueil ; l'accompagnement, le suivi et les mesures répressives ; l'enregistrement ; la coordination et l'évaluation.

Depuis février 2006, ce plan réunit l'Etat fédéral et les entités fédérées. Les départements impliqués sont :

- au niveau fédéral : la Justice, l'Intérieur, la Santé publique et l'Egalité des Chances ;
- au niveau communautaire : la Communauté française, la Vlaamse Gemeenschap (Communauté flamande) et la Communauté germanophone ;
- au niveau régional : la Région de Bruxelles-Capitale, la Région Wallonne et la Vlaamse Gemeenschap (Communauté flamande).

3.2. Evaluation du Plan d'action national en matière de lutte contre les violences entre partenaires

Cette année 2007 fut dès lors l'occasion de procéder à l'évaluation du plan d'action national, de proposer des mesures permettant d'en combler les lacunes et de poursuivre les réalisations déjà accomplies.

En juin 2007, en sa qualité de coordinateur, l'Institut a soumis un schéma et un calendrier de travail au groupe interdépartemental. Le second semestre de 2007 a permis d'entamer une évaluation approfondie de ce plan. Celle-ci s'est attachée non seulement à déterminer dans quelle mesure les objectifs avaient été atteints, mais également à analyser l'efficacité de certaines mesures, ce qui a permis de dégager des suggestions et recommandations pour l'élaboration du prochain plan d'action national (PAN).

En novembre 2007, ce processus a abouti à une note d'évaluation finale qui, après une présentation des mesures réalisées dans le cadre du PAN, comporte pour chacun de ses objectifs des recommandations et des suggestions issues des discussions et des réunions menées avec le groupe interdépartemental et le groupe d'experts.

Les différentes mesures comprises dans le PAN ont permis de nombreuses avancées et ont ouvert plusieurs chantiers. Toutefois, il ressort de l'évaluation

et des discussions menées dans son cadre, que le PAN doit, davantage encore, chercher des solutions pratiques aux problèmes que rencontrent nos concitoyen-ne-s et les associations qui les accompagnent dans leurs difficultés.

L'Institut entend poursuivre ses efforts pour lutter activement contre toutes les formes de violences faites aux femmes et répondre aux conséquences concrètes auxquelles les victimes sont confrontées.

En 2008, l'Etat fédéral souhaite actualiser le Plan d'action national en matière de lutte contre les violences entre partenaires en collaboration avec les entités fédérées en prenant en considération les recommandations exprimées lors de sa récente évaluation. Une réflexion sera également engagée sur l'extension de son champ d'action à d'autres domaines que la violence entre partenaires (mutilations génitales, mariages forcés, crimes « d'honneur », enfants-témoins,...).

3.3. Conférence interministérielle

Les compétences en matière de lutte contre la violence entre partenaires sont non seulement réparties entre plusieurs départements ministériels fédéraux, mais également au sein des Communautés et Régions. L'ensemble de ces départements se réunissent lors de conférences interministérielles sur le thème « intégration dans la société ».

Deux conférences se sont tenues les 8 février et 21 novembre 2006 sous la présidence de Monsieur Dupont, Ministre de la Fonction publique, de l'Intégration Sociale, de la Politique des Grandes Villes et de l'Egalité des Chances.

Une nouvelle conférence avait été planifiée pour mars 2007 et le groupe de travail interdépartemental en charge de l'accompagnement du Plan d'action national contre la violence entre partenaires a été chargé de la préparer. A cet effet, trois groupes de travail ont été créés et chargés de travailler sur l'offre de formation, la loi visant l'attribution du logement familial et la sensibilisation à la problématique.

L'actualité politique n'a pas permis à cette troisième conférence d'avoir lieu. Néanmoins, le groupe chargé de réfléchir à la sensibilisation avait émis le souhait qu'un site internet spécifique soit créé et l'Institut a été chargé de la mise en œuvre.

3.4. Le groupe de travail interdépartemental et le groupe d'experts

Le travail réalisé dans le cadre du Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires est soutenu par un groupe de travail interdépartemental et un groupe d'experts.

Ainsi, la note d'évaluation mentionnée précédemment est le fruit des suggestions et recommandations des discussions organisées par l'Institut avec ces deux groupes.

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.

Le groupe d'experts réunit des spécialistes de terrain, des représentants du monde associatif et des experts du monde universitaire, ainsi que les « coordinatrices provinciales » et les personnes en charge de l'égalité des femmes et des hommes au sein des entités fédérées. 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.

3.5. Site internet sur la violence entre partenaires

En 2007, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a lancé une procédure afin de préparer et de lancer un site internet sur la violence entre partenaires. Cette initiative est le fruit d'une collaboration entre les Communautés et les Régions et les autorités fédérales compétentes qui s'inscrit dans le cadre du Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires (PAN).

L'objectif de ce site est relativement ambitieux puisqu'il s'agit de fournir des informations aussi complètes que possible sur la problématique de la violence entre partenaires. Ce site s'adressera à deux grandes catégories de publics cible. D'une part, dans le premier groupe, on retrouve les victimes, les membres de leur famille, leurs proches, les enfants témoins de violence conjugale, les auteurs ainsi que toute personne qui désire obtenir des renseignements sur la problématique, comme les étudiants. D'autre part, le second groupe inclut des professionnels. Nous pensons ici en premier lieu au secteur médical, aux services d'aide, aux services de police, aux services judiciaires ainsi qu'au corps enseignant. En effet, toutes ces professions sont quotidiennement confrontées à la problématique de la violence à travers l'exercice de leurs fonctions. L'objectif en termes de diffusion des connaissances est de fournir une information détaillée, tant pour les personnes directement impliquées dans le phénomène que pour les professionnels du domaine, afin qu'ils puissent trouver les ressources utiles et spécifiques pour une meilleure gestion de la problématique dans chaque cas de figure.

Un comité d'accompagnement a été mis sur pied dès septembre 2007 afin d'apporter les conseils nécessaires lors de la mise en oeuvre du site et nous avons par ailleurs conclu une convention avec une société externe chargée de développer la partie du projet qui relève à la fois de la création graphique et de la mise en place des fonctionnalités des pages du site. Ce dernier devrait être opérationnel d'ici le mois de septembre 2008.

3.6. Exemples d'actions mises en oeuvre dans le cadre du PAN

La brochure destinée aux victimes et aux acteurs de terrain « Violence : comment s'en sortir ? » avait fait l'objet, fin 2006, d'une réactualisation et d'une mise à jour de ses versions française et néerlandaise. Une version allemande a également

été publiée. Les trois versions de la brochure ont été réimprimées et à nouveau diffusées massivement en 2007.

L'Institut a poursuivi sa contribution au développement de formations et d'échanges d'expériences professionnelles. En mai 2007, la violence intrafamiliale a notamment fait l'objet d'une nouvelle session de formation de deux jours à l'attention des magistrats qui traitent les problèmes de violence entre partenaires.

Des projets relatifs à l'accompagnement des auteurs de violence, soutenus financièrement par la politique fédérale d'égalité des chances, se sont poursuivis. Il s'agit de trois projets expérimentaux menés dans différents arrondissements judiciaires (Liège, Gand/Audenarde et Anvers) et ce en collaboration avec des partenaires locaux dans chacun de ces arrondissements.

En 2007, le Ministre a maintenu son aide financière à la poursuite des projets pilotes relatifs à l'accompagnement, sur base volontaire, des auteurs de violence ; ces conventions ont été gérées tant sur le plan financier que sur celui de l'accompagnement.

En septembre, nous avons accueilli une délégation chilienne sur la thématique de la violence entre partenaires, et en décembre une délégation de l'Equateur et du Pérou sur le PAN et l'accueil des victimes dans les refuges.

3.7. Circulaire de politique criminelle en matière de violence dans le couple

La Circulaire commune de la Ministre de la Justice et du Collège des Procureurs généraux relative à la politique criminelle en matière de violence dans le couple (COL 4/2006) est entrée en vigueur le 3 avril 2006. L'évaluation de cette circulaire doit être réalisée par le Collège des procureurs généraux avec l'appui du Service de la politique criminelle. Un groupe de travail auquel l'Institut participe a été installé au sein de Collège des procureurs généraux afin d'encadrer cette évaluation. Dans le cadre de sa participation aux travaux, l'Institut a chargé l'asbl Engender d'élaborer un outil d'auto-évaluation.

Dans ce cadre, un comité d'accompagnement a également été mis en place. Celui-ci comprenait des représentants du Collège des procureurs généraux, du Service de la politique criminelle, du Service Public Fédéral Intérieur, de l'asbl Engender et de l'Institut. Cet outil sera finalisé début 2008.

3.8. Point d'appui

Le Conseil des Ministres a décidé en 2006 de créer un point d'appui pour accompagner et évaluer la mise en œuvre du plan national de lutte contre la violence entre partenaires au sein de la cellule de l'Institut en charge de la lutte contre la violence. Ce point d'appui a été intégré à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. L'objectif de cette démarche est de stimuler la participation de toutes les parties en cause, avec une attention particulière à la bonne mise en œuvre du plan et

à ses effets sur le phénomène de la violence entre partenaires. En 2007, l'Institut a ainsi procédé à deux engagements (un niveau A et un niveau B) afin d'assurer les missions de ce point d'appui.

3.9. Campagne du Conseil de l'Europe

Au niveau du Conseil de l'Europe, l'Institut est le point focal dans le cadre de la campagne de lutte contre la violence conjugale. Cette fonction requiert notamment une participation active aux réunions et séminaires régionaux ainsi que la participation aux recherches et collectes de données dans le cadre de cette campagne. Ces activités impliquent une concertation avec les entités fédérées.

A l'occasion de la journée internationale de lutte contre la violence faite aux femmes du 25 novembre, le spot télévisé réalisé par le Conseil de l'Europe a été diffusé dans tout le pays.

3.10. Pistes d'actions futures

Contrairement au plan précédent (2001-2003), le Plan d'action national en matière de lutte contre les violences (2004-2007) s'est focalisé sur la violence entre partenaires. Ce type de violence constitue sans doute la forme la plus courante de violence subie par les femmes, mais d'autres types de violence nécessitent également l'attention de chacun. Il a fait l'objet d'une évaluation finale fin 2007, laquelle servira de base pour l'élaboration d'un nouveau plan en 2008.

Un des objectifs stratégiques du Plan d'action national en matière de lutte contre les violences entre partenaires (2004-2007) consistait à pouvoir appréhender correctement ce phénomène. Les différents secteurs (justice, police, assistance, secteur médical,...) ont été encouragés à enregistrer la problématique de façon efficace sur base d'une définition unique adoptée lors de la Conférence interministérielle de novembre 2006. Une étude scientifique à grande échelle est nécessaire pour mesurer correctement l'ampleur du phénomène de même que pour analyser son évolution. En Belgique, seules deux études de grande échelle ont été menées à propos de la prévalence de la violence exercée à l'encontre des femmes, l'une en 1988 et l'autre en 1998. Une décennie plus tard, l'Institut ambitionne de procéder à une nouvelle étude afin de créer un véritable cycle consacré aux « Dark Numbers ».

4. Emploi

4.1. L'inégalité salariale

4.1.1. Le projet EVA

Le projet «EVA», qui traite de la classification de fonctions sexuellement neutre et qui a pour objectif de fournir des solutions efficaces pour réduire les inégalités salariales, s'est achevé en novembre 2006. Il a débouché sur la conceptualisation d'outils permettant l'introduction d'une nouvelle classification de fonctions destinée à remplacer des systèmes obsolètes. La clôture des différents volets de la recherche a donné lieu non seulement à un séminaire mais aussi à une évaluation globale du processus.

En 2007, le projet EVA a connu certains développements à travers la dissémination des résultats de la recherche auprès d'un large public. Dans ce cadre, l'Institut a entre autres, veillé à créer un site internet qui décrit le projet et qui donne accès à l'ensemble des documents élaborés tout en faisant le lien avec de nombreuses publications utiles pour cette thématique. Tous ces résultats sont téléchargeables. Parallèlement, pour assurer la visibilité de ce site, un document synthétique de présentation sous forme de triptyque a été élaboré. Le lancement du site a été accompagné d'un communiqué de presse.

L'Institut a également apporté son soutien à plusieurs projets relatifs à des problématiques similaires.

- L'Institut, en tant que coordinateur du projet EVA, a eu l'occasion de le mettre en lumière lors de la conférence de clôture néerlandaise "Gelijke beloning" qui s'est tenue à Amsterdam le 25 janvier 2007.
- L'Institut s'est associé à la campagne Equal Pay Day menée le 30 mars 2007 par la FGTB et Zijkant avec le slogan : « Ce n'est pas sentimental, c'est salarial »
- Le 3 décembre 2007, l'Institut était présent au congrès de la CSC « Fighting pay inequality » afin de présenter le projet au moyen de matériel didactique.

De façon ponctuelle, l'Institut a aussi organisé des sessions d'information au département Enseignement de la Communauté flamande. Le Vlaams Verbond van Katholieke Hogescholen a fait appel à l'Institut pour donner un exposé sur l'application concrète d'un système de classification de fonctions sexuellement neutre.

4.1.2. Checklist classification de fonctions sexuellement neutres

Les résultats de la recherche menée dans le cadre du projet EVA[3] ont démontré que les systèmes de classification de fonctions analytiques offrent les meilleures garanties d'arriver à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Hélas, ce type de système de classification de fonctions n'est pas encore appliqué dans tous les secteurs.

En 2005, un état des lieux réalisé dans les divers secteurs avait révélé que seul un petit nombre de secteurs avait introduit un système de classification de fonctions sexuellement neutre et que dans de nombreux cas, cette étape n'avait pas encore été franchie.

C'est pourquoi l'Accord Interprofessionnel (AIP) 2007-2008 a, à nouveau, recommandé aux entreprises et aux différents secteurs de tester la neutralité sexuelle de leur classification de fonctions et, le cas échéant, d'y apporter les modifications nécessaires. L'expérience a cependant montré qu'il est très difficile de faire accepter un tel test.

A la demande du Ministre de l'Emploi en fonction à l'époque, Monsieur Peter Vanvelthoven, les experts des partenaires sociaux et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont élaboré ensemble un outil d'évaluation permettant aux employeurs de contrôler plus facilement leur système.

Cet outil, la checklist « non-sexisme » dans l'évaluation et la classification de fonctions comporte deux parties : la checklist elle-même et un guide qui reprend les points particuliers à prendre en considération si l'on souhaite rendre un tel système sexuellement neutre. C'est à partir du paquet de formation développé dans le cadre du projet EVA que cet instrument d'évaluation a été constitué.

4.1.3. Le rapport officiel sur l'écart salarial

A l'occasion de la journée de l'égalité salariale, Equal Pay Day, le 30 mars 2006, le Ministre de l'Égalité des chances et le Ministre de l'Emploi ont présenté un certain nombre de propositions au cabinet restreint en matière d'égalité salariale entre hommes et femmes. Ainsi, le gouvernement a chargé le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes de publier des statistiques annuelles à propos de l'écart salarial par secteur, aussi bien dans les services publics que dans le secteur privé.

Suite à l'Equal Pay Day du 30 mars 2006, le conseil des ministres du 31 mars 2006 a décidé que l'Institut devrait rendre, chaque année, et en

3 L'ancienne Direction de l'égalité des chances et les partenaires sociaux (CSC, FGTB, CGSLB et FEB) ont développé en 2001 le projet «EVA» dans le cadre de la politique de salaire égal pour un travail de valeur égale. Le projet «EVA» était coordonné par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et soutenu financièrement par le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale et le Fonds Social Européen. Plus d'informations à ce sujet sur le site web du projet www.iefh.fgov.be

collaboration avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, un rapport reprenant les données chiffrées sur l'écart salarial en Belgique.

Le premier «*rapport annuel sur l'écart salarial*», grâce auquel les autorités peuvent à présent disposer de données de référence précises et globales par secteur avec les indicateurs européens calculés sur base des données officielles pour la Belgique, a été présenté le 26 mars 2007.

Le rapport a été réalisé avec la collaboration de la Direction générale Statistiques et Information économique du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Il permet de développer une politique active contre la discrimination salariale.

Combattre cette inégalité exige en effet que celle-ci puisse être mesurée et expliquée. La différence moyenne entre le salaire des femmes et celui des hommes au sein des différents secteurs était toujours de 15% en 2006. Seuls 46 % de l'écart salarial peuvent être expliqués par des caractéristiques professionnelles et individuelles ou par la situation familiale.

Ceci implique que plus de la moitié de cette différence salariale n'est toujours pas explicable ou est due à de la discrimination pure fondée sur le sexe. Nous devons être prudents lorsque nous nous réjouissons de l'importance de cette partie expliquée. En effet, les facteurs explicatifs ne sont pas nécessairement légitimes ou acceptables.

Pour le rapport 2008, en cours de réalisation, la collaboration du Bureau du Plan a également été sollicitée pour l'obtention de données chiffrées complémentaires à celles disponibles dans le premier rapport.

4.2. L'harmonisation des vies privée et professionnelle

En 2007, l'Institut a continué de mettre en œuvre des actions visant à améliorer la conciliation entre les vies privée et professionnelle.

L'Institut s'est investi cette année dans la nouvelle thématique liée à la flexisécurité qui est centrale dans les débats européens consacrés à la mise en œuvre de la stratégie européenne de l'emploi et qui a un impact considérable sur l'égalité des femmes et des hommes.

A ce titre, l'Institut a notamment activement contribué à l'élaboration de la position belge adoptée en réponse au livre vert intitulé : « Moderniser le droit du travail pour relever les défis du 21ème siècle ».

4.2.1. Vers le partage des tâches domestiques

Durant la période concernée, l'Institut a cofinancé l'édition et a collaboré à la diffusion de la brochure contenant les recommandations du projet européen « Hommes et familles » de la Confédération des Organisations familiales de l'Union européenne.

Outre les recommandations du projet européen « Hommes et familles », l'Institut a également utilisé les conclusions du groupe de travail des Etats généraux des familles dans diverses interventions

visant à sensibiliser les femmes et les hommes à s'engager dans une répartition plus équilibrée des tâches domestiques et d'éducation.

4.2.2. Banque de données des institutions privées et publiques porteuses de bonnes pratiques

L'Institut a développé en 2007 une base de données qui, sans prétendre à l'exhaustivité et sans mettre en avant une entreprise ou une organisation au détriment d'une autre, offre un aperçu des bonnes pratiques visant à faciliter l'accès au travail des femmes, à atteindre une plus grande présence féminine dans le haut et le moyen management et à améliorer l'articulation entre travail et vie privée, afin de poursuivre leur diffusion et promouvoir les échanges entre pairs. Cette base de données sera intégrée ultérieurement lors de la refonte du site internet de l'Institut prévue en 2008.

4.2.3.Le congé de paternité

Le congé de paternité d'une durée de dix jours n'est pas encore accessible à tous. Voilà la réalité que laisse transparaître le recensement réalisé en juillet et août 2007 par l'Institut auprès de toutes les communes et les Centres publics d'aide sociale (CPAS) de Belgique afin de savoir dans quelle mesure ces institutions avaient transposé cette mesure. Il en ressort clairement que nombre d'entre elles n'ont pas pris de dispositions en ce sens. Suite à ce constat, l'Institut a mené une nouvelle campagne de sensibilisation auprès des communes et des CPAS par l'envoi d'un courrier accompagné du dépliant « Pères actifs ».

Il subsiste aussi un problème fondamental lié à l'utilisation de ces jours de congé par les hommes, tout particulièrement dans le secteur privé. Cette problématique fera l'objet d'une attention particulière en 2008.

Enfin, dans ses nombreuses interventions (colloques en Belgique et ailleurs en Europe, articles, etc.), l'Institut a poursuivi la diffusion des outils développés dans le cadre des deux projets européens « Pères actifs » : un livret d'information et une animation théâtrale pour sensibiliser le monde de l'entreprise et le monde syndical, animation disponible sur vidéo ou DVD.

4.3. La participation à des projets externes visant à réaliser l'égalité entre hommes et femmes

4.3.1. Le label Egalité-Diversité

La création, en 2006, d'un label par les autorités fédérales et les Régions avait pour objectif de valoriser les efforts consentis par les entreprises pour améliorer la situation des groupes sensibles à la discrimination sur le marché du travail. Pour obtenir ce label, les entreprises doivent obligatoirement élaborer et implémenter une politique de diversité, d'une part sur le plan du genre, et d'autre part sur une autre forme de discrimination, qu'elle soit liée à l'âge, au handicap ou à l'origine étrangère. Ce label, attribué pour une période de trois ans, dispose d'un impact important en terme d'image, tant au niveau interne qu'externe des institutions labellisées.

Chaque candidature fait l'objet d'un examen par un comité mixte d'avis chargé de remettre ou non, aux Ministres compétents, une proposition d'attribution de label. Outre un représentant du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et un autre de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le comité d'avis intègre des représentants du Gouvernement de chaque entité, des représentants du SPF ETCS (Emploi, Travail et Concertation sociale) et des administrations régionales, ainsi que des représentants des partenaires sociaux.

En 2007, treize organisations se sont vues accorder un tel label : Age D'or Services, Belgacom, Boulot, Center Parcs, Ethias assurances, la Police fédérale, SNCB, CRIOC, Randstad, Sodexho, la ville de Gand, la ville de Louvain et la Ville de Liège.

Sur le plan interne, les auditeurs ont été formés en vue de mieux pouvoir détecter la discrimination fondée sur le sexe et l'impact de la législation. L'Institut a également pris part aux réunions préparatoires de la Conférence Interministérielle « Intégration dans la société », au cours de laquelle la question du label fut abordée. L'Institut a également pris en charge le feedback pendant les réunions d'évaluation organisées à l'issue de la phase-pilote à la demande des Ministres compétents.

Le 23 octobre, l'Institut a présidé le workshop «Obtenez votre propre label Diversité» organisé lors de la journée d'étude « Feu vert pour l'égalité des chances » de la ville de Gand.

4.3.2. Le projet genre de la SNCB

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes fait partie du Comité pour l'égalité et la diversité, un comité d'accompagnement visant à diriger les actions que le groupe de la Société nationale des chemins de fer belges (SNCB) souhaite mettre sur pied. Différentes opérations couronnées de succès ont vu le jour au cours de l'année 2007, comme l'élaboration d'une rubrique spécifique sur l'intranet ; l'implication tant du top management que des travailleurs et la sensibilisation à la problématique au moyen du projet « Diversité sur les rails » ; l'élaboration d'un certain nombre de brochures d'information concrètes, pour ne citer que celles-là. En 2007, les efforts du groupe SNCB lui ont permis d'obtenir le label « Diversité en Egalité ».

4.3.3. Le projet « diversité de la fonction publique fédérale »

L'Institut est membre du réseau des fonctionnaires fédéraux géré par la cellule Diversité du SPF Personnel et Organisation (P&O).

Son rôle dans ce comité est de fournir son expertise en matière d'égalité des femmes et des hommes et d'assurer un lien entre les actions de la cellule Diversité et celles de l'Institut. Dans ce cadre, il fournit son aide et son conseil aux actions développées en veillant à l'intégration de la notion de genre dans les formations et les projets mis en place. Cette collaboration a abouti, notamment, en 2007, à la publication d'une brochure sur le thème de la diversité dans la fonction publique fédérale.

4.3.4. Le projet « diversité dans le processus de recrutement de l'administration fédérale ».

Selor, le bureau de sélection de l'administration fédérale, mène sa politique diversité en transposant la politique d'égalité des chances des autorités via une approche concrète de la diversité basée sur les seules compétences des personnes. Du 22 au 27 octobre, il a organisé la semaine de la diversité dans le cadre de « 2007 – année européenne de l'égalité des chances pour tous » en organisant différentes actions au cours de cette semaine, parmi lesquelles des ateliers thématiques.

Des experts, des personnes issues des différents groupes-cibles et divers acteurs impliqués dans le domaine des discriminations ont eu l'occasion de se rencontrer et d'échanger leurs visions.

L'Institut a été invité à fournir sa contribution au thème « Les femmes au sommet, réalité ou fiction ? ».

Ceci a permis de réaliser un état des lieux et d'attirer l'attention sur les actions déjà entreprises dans cette matière spécifique.

Différents témoignages sont venus compléter les exposés en apportant des pistes concrètes aux femmes qui nourrissent quelque ambition quant à leur parcours professionnel au sein de l'administration fédérale. Les résultats ont été publiés sur le site web du Selor afin de susciter des commentaires.

4.3.5. Le projet « diversité de la Police Fédérale »

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été invité à participer, en tant qu'expert, au comité d'accompagnement des actions menées par le Service Egalité et Diversité de la Police Fédérale.

En 2007, il a collaboré au projet visant à créer une Charte sur la Diversité. Un certain nombre de principes auxquels la police intégrée s'engage y ont été repris afin de garantir une amélioration des services rendus à la population ainsi que le respect qui lui est dû.

La Charte Diversité veut émettre un signal clair d'ouverture et une volonté d'agir dans le sens de l'égalité des chances et de la diversité au sein de la police intégrée.

4.3.6. Le projet « diversité du Service Public Fédéral Justice »

L'Institut participe au groupe de pilotage du programme diversité du SPF Justice. Il y apporte son expertise en matière d'égalité et ses connaissances des bonnes pratiques développées par d'autres organismes. Il met également à disposition des partenaires les outils d'information et de sensibilisation déjà développés au sein de l'Institut ou en partenariat.

4.3.7. L'entreprenariat féminin

Dans la suite des projets soutenus comme Diane, EFFE, Affaires de Femmes – Femmes d'Affaires, l'Institut a poursuivi les collaborations sur ce thème et la participation aux réunions des comités d'accompagnement de ces projets. Dans le second projet Diane, c'est notamment l'image des femmes entrepreneurs dans les médias professionnels qui avait été étudié. C'est sur ce thème que l'Institut est intervenu dans d'autres projets européens, notamment lors d'une conférence à Madrid sur le micro-crédit.

L'Institut représente la Belgique pour cette thématique au sein du réseau européen « woman entrepreneurship » qui a notamment pour objectif de donner une visibilité, quantitative et qualitative, aux femmes indépendantes et entrepreneurs. Le soutien au premier forum Jump a notamment permis de donner une vitrine aux différents réseaux existants et de nouer des contacts entre les réseaux.

4.3.8.Jump

L'Institut a présenté ses publications, et plus précisément celles liées à l'emploi et à l'écart salarial, à l'occasion du forum Jump qui s'est tenu les 27 et 28 avril 2007. Cette initiative, lancée par Isamedia, avait pour but d'une part de mettre en lumière les compétences professionnelles des femmes, et d'autre part de les aider à mieux s'insérer et à mieux se positionner sur le marché de l'emploi.

5. Prise de décision

5.1. Le suivi de la charte syndicale

La charte relative au gender mainstreaming a été signée par les trois syndicats du pays le 24 septembre 2004. Depuis lors, elle fait l'objet d'un suivi annuel sous la forme d'un colloque ou d'une publication.

Après trois ans, l'attention toute particulière à cet outil de la part de l'Institut commence à porter ses fruits. En 2007, il a collaboré et financé une publication qui reprend l'état de la question dans "Het Charter Gendermainstreaming in de vakbonden" (la charte de gender mainstreaming dans les organisations syndicales), rédigée par Saskia Ravesloot et Maxime Stroobant, et parue en décembre 2007 aux éditions ASP.

5.2. Les organes consultatifs

La loi du 20 juillet 1990 impose certaines obligations aux organes consultatifs fédéraux, notamment de ne pas être composés de moins d'un tiers de membres du même sexe. Il appartient également à chaque ministre du gouvernement fédéral de veiller à ce que les organes consultatifs dont il est responsable respectent les principes prescrits par la loi.

Afin de pallier certains aspects trop complexes de la loi du 20 juillet 1990, de nouvelles modifications furent adoptées en 1997 et 2003.

Ainsi, dans le but d'identifier formellement les organes concernés par la loi du 20 juillet 1990, il fût décidé d'établir une liste officielle reprenant tous les organes consultatifs relevant du champ d'application de la loi. De plus, la loi du 3 mai 2003 a prévu la mise en place, auprès du Ministre de l'Egalité des chances, d'une commission chargée de donner des avis sur la promotion de la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes d'avis.

Pour permettre la mise en œuvre effective de la loi, plusieurs arrêtés royaux sont nécessaires. Des projets en ce sens ont été préparés par l'Institut mais n'ont pu être adoptés en 2007.

5.3. La Charte politique

Le 23 janvier 2007, l'ensemble des partis politiques démocratiques belges a signé une Charte en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. Cette charte témoigne de l'engagement de ces partis à réaliser l'égalité des femmes et des hommes tant au niveau de leurs structures internes qu'au niveau des politiques menées.

Cette charte, qui constitue une première en Belgique et en Europe, correspond au résultat d'un long processus financé et accompagné par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Conseil des femmes francophones de Belgique (CFFB) et le Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR). Il a été coordonné par Saskia Ravesloot de la Vrije Universiteit Brussel (VUB).

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

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publiera en 2008 une étude complète, sous l'angle du genre, des élections fédérales du 10 juin 2007.

Cette étude analysera notamment les listes de candidatures, les résultats en termes d'élus, les voix de préférence recueillies par les femmes et les hommes, ainsi que les compositions effectives de la Chambre et du Sénat suite à la mise en place d'un gouvernement fédéral définitif.

6. La recherche

Dans le cadre de ses missions légales, l'Institut doit élaborer, développer, soutenir et coordonner des études et recherches en matière de genre et d'égalité des femmes et des hommes.

Il a donc établi une stratégie en la matière afin de :

- développer son expertise propre ;
- évaluer l'impact des politiques publiques en terme de genre ;
- diffuser les connaissances relatives au thème de l'égalité des femmes et des hommes (notamment par l'organisation de séminaires) ;
- promouvoir des thèmes liés au genre dans les enseignements et recherches des universités belges.

Depuis 2007, cette stratégie s'inscrit dans le cadre du plan de management qui intègre la politique de recherche de l'Institut au niveau de son objectif stratégique 4 en ces termes : la politique de recherche n'est pas seulement une mission spécifique de l'Institut, elle est aussi l'un des éléments essentiels de réalisation de ses différentes missions, comme le gender mainstreaming ou les recommandations qu'il adresse aux pouvoirs publics ainsi qu'aux institutions privées.

L'accès à l'information sur les recherches en matière de genre terminées ou encore en cours permet d'identifier les pistes d'action concrètes, d'évaluer les actions entreprises et d'accroître l'adéquation des propositions adressées aux acteurs de l'égalité.

6.1. Recherche

6.1.1. Biographie d'Eliane Vogel-Polsky

En 2006, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a attribué au Centre d'Archives pour l'Histoire des Femmes la mission de réaliser une étude biographique sur Eliane Vogel-Polsky.

L'objectif de l'étude était, par la mise en lumière et la contextualisation des prises de position, des actions et des réalisations d'une femme qui a été d'une importance significative pour l'émancipation des femmes et la politique d'égalité des chances dans le contexte belge et européen, de contribuer à une plus grande connaissance, à une compréhension plus approfondie et à un engagement plus fort envers la recherche de l'égalité.

L'étude, qui s'est achevée en mars 2007, est basée sur plusieurs interviews avec Eliane Vogel-Polsky, ainsi que sur une étude des archives et de la littérature primaire et secondaire.

6.1.2. Etude AGORA « Le genre et les revenus : analyse et développement d'indicateurs » - BGIA (Belgian Gender and Income Analysis)

L'étude a pour objectif une analyse approfondie et individuelle de la situation actuelle des hommes et des femmes en matière de revenus dans les différentes sources de données disponibles en Belgique. Une méthodologie sera élaborée et des indicateurs développés. La mise à disposition de cette méthodologie et la création d'une base de données sur le genre et le revenu doivent, d'une part, garantir le calcul des indicateurs dans le futur et, d'autre part, encourager la poursuite de nouvelles recherches sur ce thème. Cette étude s'insère dans le programme de recherche AGORA du SPP Politique Scientifique Fédérale et s'est déroulée dans le cadre d'un partenariat entre l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et la Direction générale Statistiques et Information économique (DGSIE).

6.1.3. Réalisation d'un outil d'évaluation dans le cadre du point d'appui violence et de la circulaire COL 4/2006

L'asbl Engender a été chargée par l'Institut de réaliser un rapport intitulé « Réalisation d'un outil d'évaluation dans le cadre du point d'appui violence et de la circulaire COL 4/2006 ». Ce document comporte trois parties : un état des lieux de la mise en œuvre de la circulaire, une analyse transversale de l'application de ce dispositif sur base des entretiens avec les intervenants de terrain et un set d'indicateurs constituant un appui à la mise en oeuvre de la COL 4/2006.

6.2. Publications

6.2.1. Les hommes et l'égalité

Cette publication rassemble les présentations des différent(e)s intervenant(e)s des trois conférences « Les hommes et le changement : le rôle des hommes dans l'égalité entre hommes et femmes » (9-10 septembre 2005), « Ensemble vers l'égalité : les hommes, porteurs de changements ? » (7 mars 2006) et « La violence : une affaire d'hommes ! Le rôle des hommes dans la prévention et la disparition de la violence » (7 avril 2006), afin de mettre ainsi l'expertise à disposition du grand public. Le texte a été publié en français et en néerlandais.

6.2.2. Rebondir sur Pékin +10. Pistes d'action et défis à relever pour approfondir la mise en œuvre des objectifs de la Plate-forme d'Action de Pékin en Belgique

Cette publication présente, de manière synthétique, le contenu des huit rencontres-débats et des deux conférences organisées en 2005-2006 par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. On insiste principalement sur les « pistes d'action » et les « défis à relever » mis en évidence lors des discussions. La publication est en premier lieu une « boîte à idées » mise à la disposition de toute personne intéressée, à différents niveaux et de différentes façons, par la problématique de l'égalité des femmes et des hommes. La publication existe en français et en néerlandais.

6.3. Journées d'étude

6.3.1. Présentation du livre « Eliane Vogel-Polsky : Une femme de conviction »

Le livre « Eliane Vogel-Polsky : une femme de conviction » a été présenté au public le 18 octobre 2007.

Après l'introduction assurée par le Directeur de l'Institut et la présentation du livre par son auteur, Eliane Gubin, Eliane Vogel-Polsky a tenu un entretien public avec Agnès Hubert, conseillère au Bureau des Conseillers de Politique Européenne de la Commission Européenne, au sujet des défis auxquels est confrontée la politique européenne d'égalité des chances.

6.3.2. Séminaire sur la transposition de la Directive 2004/113/CE dans le domaine spécifique des assurances

Le 6 décembre 2007, l'Institut a organisé un séminaire sur le principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes dans le domaine des assurances. L'objectif de ce séminaire, au cours duquel les contextes européen et belge ont été abordés, était d'éclaircir la zone de tension entre les pratiques des assureurs et le respect du principe d'égalité entre hommes et femmes et d'examiner comment se positionnent les différentes parties directement concernées par l'application de la loi fédérale du 10 mai 2007 relative à la discrimination entre les hommes et les femmes.

6.4. Partenariat avec des acteurs externes

Au cours de l'année 2007, l'Institut a collaboré, en tant que partenaire ou expert, à divers projets initiés par d'autres institutions et universités reprises ci-après.

6.4.1. SPP Politique Scientifique Fédérale

L'Institut est représenté dans le comité interdépartemental de coordination AGORA du service public de programmation (SPP) Politique Scientifique Fédérale.

Le programme AGORA finance des mesures de soutien scientifique destinées aux autres départements et parastataux fédéraux, afin de créer, d'améliorer ou de rendre prêtes à l'emploi leurs banques de données socio-économiques.

On retrouve actuellement, dans le cadre de ce programme, l'étude BGIA, initiée par l'Institut, en collaboration avec la DGSIE (voir supra).

Par ailleurs, l'Institut est également représenté dans le comité interdépartemental de coordination du programme de recherche « Société et Avenir » du SPP Politique Scientifique Fédérale. Ce programme de recherche a pour objectif de contribuer à augmenter la connaissance exigée dans le cadre du travail préparatoire politique au niveau fédéral belge.

L'Institut fait partie, en tant qu'expert dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes, des comités d'accompagnement des différents projets de recherche menés dans le cadre de ces programmes.

6.4.2. Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Service Public Fédéral Economie et Bureau du plan.

Une collaboration intense s'est développée entre ces différents producteurs d'information et l'Institut pour la réalisation du second rapport sur l'écart salarial (rapport 2008). Les synergies développées se poursuivront dans les années futures, l'objectif avoué de cette collaboration étant d'établir un rapport annuel qui servira de référence en la matière pour tous les partenaires sociaux et, plus largement, les acteurs de la sphère socio-économique en Belgique.

6.4.3. Service de la politique criminelle et Collège des Procureurs généraux

L'Institut, en tant qu'organisme coordinateur du plan d'action national contre la violence, collabore avec de nombreux Services Publics Fédéraux. Toutefois, l'action coordonnée menée afin d'élaborer un outil d'évaluation de la circulaire de politique criminelle relative à la violence entre partenaires constitue un exemple en matière de synergie entre des partenaires impliqués dans une matière particulière et l'Institut, spécialiste de l'égalité des femmes et des hommes. La conjonction des expertises internes des différents acteurs s'est combinée à celle d'experts extérieurs commandités par l'Institut pour collaborer activement à la mise au point de l'outil d'évaluation.

6.4.4. Plan d'Action National d'Inclusion Sociale

L'Institut est représenté au sein des groupes de travail « Action » et « Indicateurs » du plan d'action national (PAN) Inclusion sociale, dans lequel la dimension de genre est prise en considération.

6.5. Bibliothèque

En 2007, l'Institut a entrepris de rendre sa bibliothèque accessible au public. Celle-ci fait désormais partie intégrante du réseau bibliothécaire du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. L'Institut souhaite ainsi mettre sa collection à la disposition de l'ensemble des administrations fédérales comme aux visiteurs extérieurs, sans pour autant prétendre remplacer les centres de documentation spécialisés tels qu'Amazone, l'Université des Femmes ou encore RoSa. L'ouverture de la bibliothèque sera probablement finalisée dans le courant de l'année 2008.

7. Le soutien aux acteurs de terrain

La loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut lui attribue explicitement la mission d'organiser le soutien aux associations actives en matière d'égalité des femmes et des hommes ou les projets ayant pour finalité la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes.

Au-delà de l'obligation légale, il est un fait que le milieu associatif constitue un relais indispensable dans la promotion de l'égalité des femmes et des hommes. Les associations disposent par ailleurs d'une expertise spécifique complémentaire à celle du niveau institutionnel.

Il y a donc lieu, pour optimaliser le processus du mainstreaming de genre, de soutenir la création, l'accès et la diffusion d'instruments complémentaires et indispensables à sa mise en œuvre dans l'ensemble de la société.

On distinguera dans cette partie les subsides dits « structurels », qui sont octroyés de manière récurrente à quatre associations représentatives en matière d'égalité des femmes et des hommes, et les subsides ponctuels ou « petits » subsides, qui sont 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 à 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 des hommes au niveau local. L'Institut leur fournit soutien et expertise, tant dans l'organisation pratique qu'au niveau des diverses thématiques.

En 2007, le montant total attribué pour l'ensemble des subsides aux organisations s'élevait à 1.607.028 €, soit plus de 35% du montant de son budget total de l'année.

7.1. Les subsides structurels

Quatre associations féminines bénéficient d'un subside structurel octroyé par l'Institut. Ces associations sont Amazone, le Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB), le Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR) et l'asbl Sophia. En 2007, le Conseil d'Administration de l'Institut a décidé de scinder le subside octroyé jusqu'à présent à Amazone pour son fonctionnement et celui du Centre d'archives pour l'histoire des femmes (CARHIF). A partir de l'exercice 2008, ce dernier bénéficiera d'un subside spécifique.

Suite à la création de l'Institut, le Conseil d'Administration avait décidé de renégocier les conventions de subvention structurelle. 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 terrain sur des bases égalitaires et de complémentarité ;
- les conventions devaient 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.

Le 7 décembre 2005, de nouvelles conventions avaient été signées avec les quatre associations coupoles.

En 2007, le montant total octroyé à ces quatre associations s'est élevé à 1.020.194 €, répartis comme suit :

Amazone:	€ 893.230,00
CFFB:	€ 30.450,00
NVR:	€ 30.450,00
Sophia:	€ 65.975,00

Notons également qu'un montant de 30.000,00 € est réservé annuellement dans le budget de l'Institut afin de constituer la dotation du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes.

Le Conseil d'Administration a, dans le cadre de ces conventions, examiné et approuvé les plans d'actions et les rapports financiers (2006) d'Amazone, de Sophia, du CFFB et du NVR.

7.2. Les subsides ponctuels ou «petits subsides»

La procédure d'octroi des petits subsides avait fait l'objet, en 2007, d'une légère révision qui avait défini de nouveaux critères d'attribution et des délais récurrents et fixes d'introduction des dossiers. L'attribution de subsides doit également obtenir l'aval du Conseil d'Administration de l'Institut.

Le tableau ci-dessous présente le nombre de dossiers et la répartition des montants octroyés en 2007.

Dossiers introduits en 2007	Subsides refusés	Subsides octroyés	Subsides annulés par l'organisation	Subsides reportés en 2008	Montants octroyés
30 néerlandais	5	22	3		€ 98.692
72 français	22	44	22	5	€ 197.658
Total dossiers	27	66	25	5	
Montant total octroyé					€ 296.350

Le tableau suivant présente la répartition des subsides octroyés en 2007 en fonction des thèmes des dossiers introduits ainsi que le pourcentage des thèmes par rapport au total des dossiers accordés.

	Total des subsides accordés	Violence et assistance	Santé, femmes et arts et autres	Politique et droit des femmes	Travail et égalité
Dossiers en néerlandais	22	10	3	3	6
Dossiers en Français	44	12	15	9	8
Total	66	22	18	12	14
	100%	34%	27%	18%	21%

7.3. La politique locale

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

En 2007, l'Institut a affecté une somme totale de 256.473 € à la politique locale. Celle-ci a servi à financer la partie fédérale de la coordination provinciale dans la Région de Bruxelles-Capitale et de l'appel à projets dans les dix provinces.

La politique locale se subdivise en deux grands volets :

- la lutte contre la violence à l'égard des femmes ;
- la promotion de l'égalité des femmes et des hommes sur le plan socio-économique, dans la vie sociale et dans l'accès aux lieux de décision.

L'Institut est chargé d'accompagner les coordinatrices et coordinateurs provinciaux dans leurs tâches, en les tenant informés 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, les entités fédérées et les provinces.

Par ailleurs, des comités d'accompagnement, composés d'experts travaillant au niveau local, ont été créés afin de suivre et d'évaluer les projets des coordinatrices et coordinateurs provinciaux.

L'appel à projets a pour objectif de soutenir des projets locaux dans le domaine de la politique locale d'égalité des femmes et des hommes. Ces projets sont introduits par les coordinatrices et coordinateurs provinciaux, en étroite collaboration avec les acteurs de terrain locaux (associations, communes, CPAS, etc.). Les coordinatrices et coordinateurs provinciaux assurent une part active dans l'élaboration de ces projets et veillent également à l'adéquation de ces projets avec les missions générales de la coordination de la politique locale en matière d'égalité des femmes et des hommes.

7.3.1 Les priorités de l'appel à projets 2007 :

- pour le volet de la lutte contre la violence conjugale :

Ce thème de la violence conjugale qui constitue une priorité a permis de soutenir des projets qui ont visé des actions de prévention locale à l'égard des jeunes en dehors du milieu scolaire (par exemple au sein d'organisations et de mouvement de jeunesse ou de maison de jeunes).

- pour le volet socio-économique :

D'une part, concernant l'axe « égalité », dans le contexte de l'année européenne de l'égalité des chances pour tous en 2007, les projets ont porté sur les discriminations croisées, afin de mettre en avant le « vivre ensemble » et un public féminin spécifique, en fonction de l'âge, du handicap, de l'origine ou de l'orientation sexuelle.

D'autre part, concernant l'axe « prise de décision », ce sont des actions dans le cadre des élections fédérales de juin 2007 ou de la préparation des élections sociales de 2008 qui ont été soutenues.

7.3.2 L'accord de coopération

En 2005, une évaluation de la coordination de la politique locale réalisée en concertation avec les entités fédérées avait mis en évidence la complexité du système de financement existant. Il y 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. L'évaluation a également mis en évidence la nécessité d'impliquer les provinces dans la prise de décision.

Depuis juin 2007, un accord de coopération a été conclu entre le fédéral, la Communauté française et la Région wallonne. Dans ce cadre, l'Institut a été mandaté pour assurer les aspects qui relèvent de la gestion administrative, financière et budgétaire de la politique locale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. La Communauté flamande quant à elle dispose de son propre système de subsidiation.

L'accord de coopération se traduit également dans les faits par la mise en place d'un comité de coordination qui suit l'évolution des travaux liés audit accord. Ce comité se réunit régulièrement dans les locaux de l'Institut et une participation d'un représentant du Ministre fédéral en charge de l'égalité permet un meilleur échange d'informations et une meilleure coordination des actions menées par les différents partenaires.

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

8.1. La préparation et l'application des décisions du gouvernement

8.1.1. Préparation à la décision dans le cadre du processus de formation d'un gouvernement.

Suite aux élections législatives, l'Institut, soucieux de voir la problématique de l'égalité des femmes et des hommes prise en considération dans les négociations préliminaires à la formation du gouvernement, a fait parvenir successivement des notes à l'informateur et au formateur désignés par le Roi. Le Directeur, Michel Pasteel, a, pendant cette période, eu un entretien avec monsieur Reynders, alors informateur, pour lui exposer les enjeux de la politique de l'égalité des femmes et des hommes ainsi que le rôle majeur de l'Institut en la matière.

8.1.2. Note au nouveau Ministre lors de la formation du gouvernement.

Pendant les négociations en vue de la formation du gouvernement, l'Institut a préparé une note politique reprenant les missions et l'organisation de l'Institut ainsi que les différents projets en cours ou en préparation, afin que le nouveau Ministre soit à même d'appréhender rapidement l'ensemble des activités de l'Institut et dispose ainsi d'un outil performant pour déterminer sa politique dans ce domaine complexe.

8.2. Suivi des politiques européennes et internationales

8.2.1. Union européenne

Comme chaque année, l'Institut a travaillé en étroite collaboration et a fourni son expertise à l'attachée sociale de la représentation belge auprès de l'Union Européenne en vue de l'élaboration et la négociation des positions à défendre dans le cadre des différentes initiatives qui ont trait au domaine de l'égalité des femmes et des hommes et qui ont été menées en 2007 sous les présidences allemande et portugaise du Conseil des ministres de l'Union européenne.

L'Institut a ainsi notamment collaboré activement à définir la position belge pour l'établissement des conclusions du Conseil dans les matières liées à une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, à la flexisécurité et à l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous ainsi que pour la détermination des indicateurs de suivi de la mise en œuvre de la plateforme d'action de Pékin dans les domaines de l'éducation et de la pauvreté.

L'Institut a également assuré la représentation du Ministre fédéral de l'Egalité des chances lors des deux réunions annuelles du groupe de haut niveau « gendermainstreaming », dont le secrétariat est assuré par la Commission européenne et qui visent à préparer de manière prospective les travaux ainsi menés sous les présidences du Conseil des Ministres de l'Union européenne dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes.

L'Institut a participé aux réunions du Comité consultatif dans le domaine de l'égalité des hommes et des femmes et a contribué à l'élaboration de quatre avis relatifs à la dimension de genre de l'inclusion des minorités ethniques, à la révision des lignes directrices intégrées pour la Croissance et l'Emploi, à la création d'un réseau européen de femmes dans des postes décisionnels dans la politique et l'économie ainsi qu'à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

L'Institut a également contribué utilement au suivi du volet égalité des femmes et des hommes du programme européen Progress visant à financer diverses actions dans le domaine de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances.

L'Institut a participé aux séminaires européens de démarrage et de clôture de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous et a contribué à la préparation d'actions menées au niveau national dans ce cadre sous la coordination du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Membre depuis 2005 du réseau Equinet d'échange d'informations et de bonnes pratiques entre organismes européens de promotion de l'égalité, l'Institut a participé activement aux différentes formations organisées par le réseau ainsi qu'à son Assemblée générale.

8.2.2. L'Institut européen de l'égalité des hommes et des femmes

Pour rappel, cette nouvelle agence communautaire a été créée en décembre 2006 par le Règlement n°1922/2006 et aura son siège à Vilnius en Lituanie. L'Institut européen sera chargé d'assister les institutions européennes et les Etats membres dans la mise en œuvre d'une politique efficace d'égalité des sexes, en assurant notamment le développement d'outils méthodologiques appropriés pour l'intégration de la perspective du genre dans les politiques communautaires et nationales, la collecte et l'analyse de données objectives et comparables au niveau communautaire, ainsi que de faciliter l'échange de bonnes pratiques et le dialogue entre tous les acteurs concernés.

Lors de sa réunion d'installation, le 8 octobre 2007, le Conseil d'Administration de l'Institut européen, composé de 18 représentants des Etats membres, selon une tournante organisée sur un

rythme de trois ans et d'une représentante de la Commission européenne, a procédé à la nomination de la présidence et de la vice-présidence.

La présidence a ainsi été confiée à l'Allemagne, en la personne de Madame Eva Welskop-Deffa, chef du Département de l'Egalité des chances au sein du Ministère fédéral pour les questions familiales, les seniors, les femmes et la jeunesse. La Belgique assure la vice-présidence, en la personne de Monsieur Michel Pasteel, Directeur de l'Institut.

L'Institut sera ainsi amené à jouer un rôle de premier plan dans l'impulsion et la définition des missions qui seront confiées à l'Institut européen.

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

L'Institut a activement participé à la deuxième réunion de ce nouveau réseau mis sur pied par la Commission européenne en vue d'échanger sur la mise en œuvre pratique de la législation communautaire visant au respect du principe d'égalité entre hommes et femmes. Cette réunion s'est tenue en septembre 2007 et a porté, plus spécifiquement, sur la mise en œuvre du droit communautaire en matière de congé parental et de protection liée à la grossesse et la maternité.

8.2.4. Le Conseil de l'Europe

L'Institut a pris part aux réunions du Comité directeur pour l'égalité des hommes et des femmes tenues en 2007 et a notamment activement contribué à l'élaboration de la Recommandation *CM/Rec (2007)17 du Comité des Ministres aux Etats membres sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes,* adoptée par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, le 21 novembre 2007.

8.2.5. Les Nations Unies

L'Institut a fait partie de la délégation belge et a participé activement aux travaux menés lors de la 51ème session de la Commission de la Condition de la femme qui s'est tenue à New-York du 26 février au 9 mars 2007. Cette année, la CSW a inauguré ses nouvelles méthodes de travail, mises au point l'an passé. Le thème prioritaire était celui de « l'élimination de toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard de la petite fille » qui a fait l'objet de conclusions concertées et le thème émergent choisi était celui de « la violence à l'égard des femmes ». Par ailleurs, la Commission a évalué les progrès réalisés dans la mise en œuvre des conclusions concertées de 2004 dédiées au « Rôle des hommes et des jeunes garçons dans la réalisation de l'égalité des sexes ».

Quatre résolutions ont été adoptées respectivement sur les mutilations génitales féminines, le sida, le mariage forcé et les femmes palestiniennes.

A l'issue de la session, la Belgique a été élue à la Présidence de la Commission de la condition de la femme pour un mandat de deux ans, en la personne du Représentant permanent adjoint Olivier Belle.

Il faut encore souligner que la Belgique entamait cette année un nouveau mandat (2007-2011) à la Commission de la Condition de la femme, ce qui lui donne un droit de vote lorsqu'une résolution ne peut être adoptée par consensus.

8.2.6. Le suivi de la Convention pour l'élimination des discriminations à l'encontre des femmes (CEDAW)

L'Institut a été chargé de coordonner les cinquième et sixième rapports périodiques combinés de la Belgique relatifs à l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes – CEDAW.

Ce double rapport fait le point sur les avancées dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes au niveau fédéral et des entités fédérées pour la période 2002-2006. Il a été transmis aux Nations Unies en mai 2007.

La présentation de ce double rapport est programmée devant la 42ème session du Comité CEDAW qui se réunira à Genève en automne 2008.

8.2.7. La mise en œuvre du Pacte sur les droits économiques sociaux et culturels

L'Institut a contribué activement à l'élaboration du troisième rapport de la Belgique relatif à l'application de ce Pacte et a fait partie de la délégation belge qui a présenté ce rapport devant le Comité des droits économiques, sociaux et culturels à Genève les 12 et 13 novembre 2007.

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

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

En février 2007, la nouvelle coordinatrice du secrétariat du Conseil a commencé son contrat de travail. 2007 a également été l'année du renouvellement du Conseil (AR du 2 mars 2007).

Le 21 mai, lors de l'Assemblée générale renouvelée, a été notamment présenté le mémorandum du Conseil en vue des élections de juin 2007. Ce mémorandum a été remis à l'informateur et au formateur. Parallèlement, une lettre a été envoyée aux présidents des partis politiques démocratiques.

La Commission « genre et santé » a travaillé sur la prochaine enquête autour du thème de la santé qui se déroulera en 2008 et la Commission permanente du travail a notamment rencontré le Conseil national du Travail dans le cadre des travaux de la CCT 25 bis.

En 2007, le site du Conseil www.conseildelegalite.be a poursuivi son développement. La publication réalisée à l'occasion des 175 ans de la Belgique « Egalité et inégalités en Belgique 1830-2005 » a été ré-éditée pour la troisième fois en raison du grand succès qu'elle rencontre auprès du public.

Le Conseil a participé à l'audition de la Commission d'avis de la Chambre ainsi qu'au séminaire de l'Institut du 6 décembre 2007 relatif à l'égalité des femmes et des hommes en matière d'assurances. Toutes ces collaborations entre le Conseil de l'Egalité des Chances et l'Institut s'inscrivent dans le droit fil du plan de management qui préconise dans son objectif stratégique 3 (OS3) une poursuite du partenariat entre ces deux institutions.

Conclusions

Le troisième rapport d'activités de l'Institut rend compte des défis relevés et des avancées significatives acquises tant dans les domaines du management que de la mise en œuvre de ses missions.

Le premier défi relevé par le Directeur et le personnel a été l'élaboration d'un plan de management ambitieux pour l'Institut, tenant compte de l'ensemble des missions qui lui sont dévolues. Ce plan, approuvé par le Conseil d'Administration et le Ministre de tutelle en fonction en 2007 doit, pour être réalisé dans son intégralité, bénéficier des moyens humains et matériels qui y ont été définis et reste soumis à certaines contraintes d'ordre politique, telles que l'adoption d'Arrêtés et de règlements divers ou encore la collaboration active des départements ministériels fédéraux. L'année 2008 sera déterminante à cet égard.

Le deuxième défi a consisté en la préparation des instruments nécessaires à la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007 (appelée loi gender mainstreaming) modifiant la loi du 6 mars 1996 concernant le contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995. Il s'est à la fois agi de collaborer avec le Ministre de tutelle pour préparer les projets d'arrêtés d'application de la loi et de développer des instruments à l'usage des fonctionnaires fédéraux qui seront appelés à mettre en œuvre ce processus d'intégration de la perspective de genre dans les politiques publiques.

Le troisième défi relevé avec succès relève du domaine juridique. L'Institut a en effet pour la première fois porté une affaire en justice. Il a porté plainte au tribunal de commerce contre une publicité diffusée par internet et a non seulement obtenu gain de cause mais a permis que soit précisée pour la première fois dans un jugement la notion de sexisme. Cette première initiative sera suivie d'autres actions en justice de l'Institut au cours des années à venir en vue de contribuer à l'élaboration d'une jurisprudence élargie dans les matières de la compétence de l'Institut, ceci d'autant plus que les dites compétences ont été étendues en 2007.

Le quatrième défi auquel a fait face l'Institut a constitué à mener de front la coordination de l'évaluation du plan national d'action contre la violence entre partenaires, l'accompagnement de son exécution et le lancement de la réflexion relative à l'élaboration du nouveau plan qui devra être adopté par le gouvernement en 2008.

Le cinquième défi s'apparente plus à une course de fond qu'à un sprint puisqu'il concerne un des plus anciens domaines d'action de la politique de l'égalité, à savoir l'emploi. A l'issue de projets menés en cofinancement européen en matière d'égalité salariale, l'Institut s'est employé à poursuivre les travaux menés, et ce en collaboration avec différents services publics fédéraux et organismes publics ainsi qu'avec la collaboration et/ou le soutien des partenaires sociaux. C'est ainsi qu'est paru en 2007 le premier rapport

sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes et que les partenaires concernés ont décidé de faire de cette publication une publication récurrente qu'ils se proposent d'affiner d'année en année. Le travail de l'Institut dans ce domaine relève également, en collaboration avec le département fédéral de l'Emploi, de l'élaboration de propositions d'actions tant au Ministre de l'Emploi qu'aux partenaires sociaux.

Pour terminer, il faut signaler que le fait que la Belgique ait été nommée à la vice-présidence du Conseil d'Administration du nouvel Institut européen pour l'égalité des femmes et des hommes, en la personne du Directeur de l'Institut, constitue pour l'Institut une opportunité sans pareille pour contribuer à la réalisation de l'égalité des sexes au niveau européen.

Annexe 1

Liste des membres du Conseil d'Administration de l'Institut au 31-12-2007

MEMBRES EFFECTIFS	MEMBRES SUPPLÉANTS
Sylvie Denis	Valentine Bourlet
Anne-Françoise Theunissen	Michel Taverne
François De Smet	Anne Junion
Inès de Biolley	Annaïg Tounquet
Isabel Garcia-Vilar	Lieve Cerulus
Wilfried Den Tandt	Ahmet Koc
Sandrine Debunne	Luc Mertens
Guillaume De Walque	Malvina Govaert
Els Van Hoof	Katelijn Malfliet
Vera Claes, *présidente*	Liesbet Van Eeckhaut
Marianne Vergeyle	Jan Mertens
Chris Verhaegen	Miette Pernot
Valérie Verzele, *vice-présidente*	Dominique Plasman
Luc Windmolders	Jo Bastijns

AVEC VOIX CONSULTATIVE	AVEC VOIX CONSULTATIVE
Fatima Hanine	Nathalie Denies
Jean Jacqmain	
Pierre-Paul Maeter	Mirjam Malderie

Annexe 2

Présentations des membres de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Patrick VERRAES	Présentation de l'IEFH et la base des données « Genderclaim », HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité)	Paris, le 18/01/2007
Michel PASTEEL	Signature de la Charte des Partis politiques démocratiques en faveur de l'égalité des femmes et des hommes	Bruxelles, le 23/01/2007
Patrick VERRAES	"Geslachtsdiscriminatie in de praktijk", seminarie over de rol van preventieadviseurs en inspectiediensten in de strijd tegen discriminatie (Europees project inzake discriminatie)	Bruxelles, le 6/02/2007
Patrick VERRAES	Presentatie IGVM, Commissie Gelijke Behandeling Nederland	Utrecht, le 26/02/2007
Geraldine REYMENANTS, Patrick VERRAES	"Geslachtsdiscriminatie in de praktijk", seminarie over de rol van preventieadviseurs en inspectiediensten in de strijd tegen discriminatie (Europees project inzake discriminatie)	Gand, le 6/03/2007
Françoise GOFFINET	Journée d'étude provinciale sur le thème « Participation des femmes aux processus de décision »	Namur, le 7/03/2007
Patrick VERRAES	"Geslachtsdiscriminatie in de praktijk: middelen en beperkingen van het Instituut", studiedag "Antidiscriminatiewetgeving toegepast", Vrije Universiteit Brussel	Bruxelles, le 9/03/2007
Françoise GOFFINET	« Les lois qui ont changé en faveur des femmes », Plateforme femmes CFFB	Verviers, le 10/03/2007
Patrick VERRAES	« La discrimination de genre en pratique », Assemblée des Régions d'Europe, groupe sur l'égalité des chances entre hommes et femmes	Bruxelles, le 23/03/2007
Michel PASTEEL, Frédérique FASTRE, Patrick VERRAES	Séminaire européen, Programme de sensibilisation à la législation de lutte contre la discrimination	Namur, le 27/03/2007

Patrick VERRAES	"Geslachtsdiscriminatie in de praktijk en de klachtenbank op het IGVM", opleiding magistraten, Hoge Raad voor de Justitie	Bruxelles, le 18/04/2007
Patrick VERRAES	« La discrimination de genre en pratique : moyens et limites de l'Institut et la base de données genderclaim », formation pour magistrats, Conseil Supérieur de la Justice	Bruxelles, le 24/04/2007
Carla RIJMENAMS	Workshop "Verdien ik genoeg ? Hoe leer ik onderhandelen ?" op het JUMP forum, Isamedia	Bruxelles, le 27/04/2007
Michel PASTEEL	Journée d'étude « Mariages et Migrations »	Bruxelles, le 3/05/2007
Françoise GOFFINET	Formation des magistrats, Conseil Supérieur de la Justice, Présentation du Plan d'action national de lutte contre la violence conjugale	Bruxelles, le 23/05/2007
Nicolas BAILLY, Françoise GOFFINET, Christine LARDIN, Patrick VERRAES	Séminaire « Les outils de la diversité », Explications juridiques « genre » aux syndicats	Bruxelles, le 29/05/2007
Patrick VERRAES	"Klachten over pesten en ongewenste intimiteiten bij het IGVM", opleiding magistraten, Hoge Raad voor de Justitie	Bruxelles, le 30/05/2007
François GOFFINET	ENTP, projet européen, focus groupe sur le rôle des hommes dans les politiques d'égalité et l'articulation vie professionnelle-vie privée et l'exemple du congé de paternité	Bruxelles, le 31/05/2007
Nicolas BELKACEMI	Présentation de la brochure « Violence. Comment s'en sortir ? » en allemand à la demande du Gouvernement de la Communauté Germanophone	Eupen, le 7/06/2007
Françoise GOFFINET, Patrick VERRAES	« La discrimination de genre en pratique », séminaire sur le rôle des syndicats dans la lutte contre la discrimination (Projet européen de sensibilisation à la discrimination)	Namur, le 14/06/2007
Nicolas BAILLY, Françoise GOFFINET, Christine LARDIN, Delphine MICHEL	Séminaire « Les outils de la diversité », Explications juridiques « Genre » aux employeurs	Liège, le 19/06/2007

Françoise GOFFINET	« Congé de paternité et congé parental pris par les hommes, qui a peur de l'égalité ? », Semaine d'étude Vie Féminine	Floreffe, le 3/07/2007
Patrick VERRAES	FOD Waso, Vorming Stagiairs Inspectie Sociale Wetten over de bevoegdheden van het Instituut	Bruxelles, le 13/07/2007
Françoise GOFFINET	Les initiatives politiques et institutionnelles fédérales en matière de violence entre partenaires, Forum citoyen « Pour une citoyenneté européenne active : parole aux familles »	Bruxelles, le 11/09/2007
Patrick VERRAES	" Rechtsbescherming binnen het Belgische discriminatierecht ", seminarie over de rol van sociaaljuridische actoren in de strijd tegen discriminatie (Europees project inzake discriminatie)	Bruxelles, le 18/09/2007
Françoise GOFFINET	Présentation de l'IEFH dans le cadre de la formation des femmes en politique, Coordination provinciale égalité du Luxembourg	Bertrix, le 21/09/2007
Patrick VERRAES	« Religions : la parole aux femmes », Centre d'Action Laïque de la province de Liège	Seraing, le 22/09/2007
Carla RIJMENAMS, Geraldine REYMENANTS, Patrick VERRAES	" Genderdiscriminatie " op de seminarie rol van de vakbonden binnen de nieuwe anti-discriminatiewetgeving, Centrum voor gelijke kansen en racismebestrijding	Gand, le 27/09/2007
Patrick VERRAES	" Inleiding betreffende de rol van het Instituut bij de totstandkoming van de steunpunten IPR ", seminarie VMC " Drie jaar IPR : waarvan akte "	Bruxelles, le 1/10/2007
Françoise GOFFINET	La politique fédérale d'égalité de genre et sa dimension locale, séminaire « Femmes et villes : que fait l'Europe ? »	Bruxelles, le 4/10/2007
Christine LARDIN	Centre d'Action Laïque, Journée de sensibilisation aux législations de lutte contre les discriminations	Bruxelles, le 4/10/2007
Françoise GOFFINET	Chambre de commerce de Venise, bureau de Bruxelles, Présentation de l'IEFH et des politiques belges relatives à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes	Bruxelles, le 8/10/2007

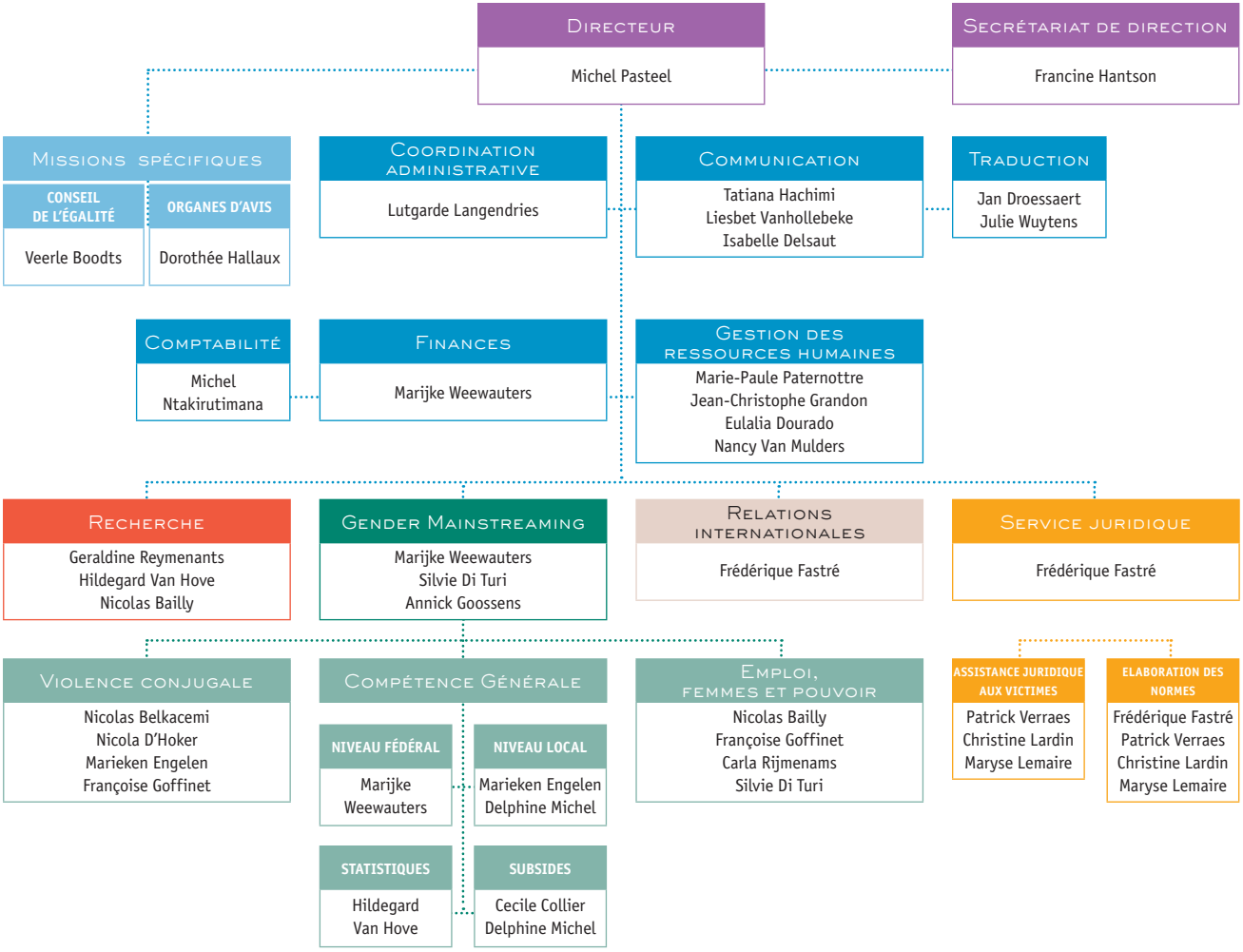
Françoise GOFFINET	Euro China Center for Business coopération, Les politiques belges en matière d'égalité des femmes et des hommes	Bruxelles, le 9/10/2007
Patrick VERRAES	"Seksediscriminatie: enkele bijzonderheden", seminarie over de rol van advocaten en rechters in de strijd tegen discriminatie (Europees project inzake discriminatie)	Bruxelles, le 9/10/2007
Patrick VERRAES	« La dimension de genre dans les points d'appui Droit International Privé Familial » Assemblée des Régions d'Europe, groupe sur l'égalité des chances entre hommes et femmes	Timisoara (Roumanie), le 12/10/2007
Patrick VERRAES	« Religions : la parole aux femmes », Centre d'Action Laïque de la province de Liège	Waremme, le 13/10/2007
Françoise GOFFINET	Salon Baby Boom, Etat des lieux quant au congé de paternité	Bruxelles, le 14/10/2007
Françoise GOFFINET	Journée d'étude de HR.Square et Amazone « Utilisons tous les talents », Intervention sur l'équilibre vie professionnelle et vie privée des femmes et des hommes	Bruxelles, le 19/10/2007
Michel PASTEEL	Conférence « Vrouwenkracht is vredesmacht »	Ypres, le 20/10/2007
Carla RIJMENAMS	Moderator voor workshop "Behaal je eigen label diversiteit", op het seminarie "Groen licht voor gelijke kansen"	Gand, le 23/10/2007
Françoise GOFFINET, Carla RIJMENAMS	Les femmes aux fonctions de haut niveau : fiction ou réalité ? semaine « diversité@work », Selor	Bruxelles, le 26/10/2007
Patrick VERRAES	« Religions : la parole aux femmes », Centre d'Action Laïque de la province de Liège	Verviers, le 27/10/2007
Françoise GOFFINET	La place des hommes dans l'égalité, Colloque « Féminismes, des défis d'hier aux enjeux d'aujourd'hui et de demain », Femmes Prévoyantes Socialistes	Bruxelles, le 9/11/2007
Michel PASTEEL	Conférence sur le sexisme et l'homophobie dans le domaine de l'emploi	Bordeaux, le 9/11/2007

Françoise GOFFINET	Colloque égalité des chances, égalité des femmes et des hommes, Présentation de l'IEFH	Evere, le 15/11/2007
Geraldine REYMENANTS	Toespraak "Gelijke plaskansen voor vrouwen, in het kader van het project "Vrouw zijn in de stad", op de voorstelling van het project "Gentse urinoirs bezeten door vrouwen"", organisatie: Leg Mijn Blaas het Zwijgen niet op en Stad Gent	Gand, le 19/11/2007
Michel PASTEEL	Conférence de clôture de l'Année européenne de l'Egalité des chances pour tous, Présentation de la loi gender mainstreaming	Lisbonne, le 19/11/2007
Michel PASTEEL	Colloque de la Région de Bruxelles-Capitale sur le thème de la violence entre partenaires	Bruxelles, le 23/11/2007
Patrick VERRAES	Workshops van praktijkgevallen over geslachtsdiscriminatie, opleiding specifieke vraagstukken inzake discriminatie op burgerlijk vlak voor magistraten, Hoge Raad voor de Justitie	Bruxelles, le 28/11/2007
Françoise GOFFINET	Participation à la table ronde « Rôle des autorités en matière d'égalité », Gérer le changement par la diversité, Eurocadres	Bruxelles, les 28-29/11/2007
Françoise GOFFINET	Action Chrétienne Rurale des Femmes, « Top 5 des fiertés de femmes », Présentation de la politique de Christian Dupont, Ministre de l'Egalité et des actions de l'IEFH	Bruxelles, le 29/11/2007
Frédérique FASTRE	Audition au Comité d'avis de la Chambre des Représentants sur l'application du principe d'égalité hommes/femmes dans le secteur de l'assurance	Bruxelles, le 4/12/2007
Geraldine REYMENANTS	Conferentie Dynamic Cities need Women, organisatie : Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Metropolis	Bruxelles, le 4/12/2007
Françoise GOFFINET	Dynamic Cities Need Women, rapport de l'atelier conciliation travail-famille	Bruxelles, les 3-5/12/2007
Michel PASTEEL	Séminaire « Discriminations dans les assurances »	Bruxelles, le 6/12/2007

Christine LARDIN	CEPAG, Formation sur les discriminations	Namur, le 10/12/2007
Michel PASTEEL	Rencontre sur le suivi belge des engagements pris à Pékin (4ème conférence mondiale des femmes), Maison des Parlementaires	Bruxelles, le 11/12/2007
Patrick VERRAES	« Cas pratiques et jurisprudence pertinente – droit du travail », formation discrimination en matière civile pour magistrats, Conseil Supérieur de la Justice	Bruxelles, le 11/12/2007
Carla RIJMENAMS	"Sekseneutrale finctieclassificatie" voor personeelsdirecteurs van Vlaams Verbond van Katholieke Hogescholen	Bruxelles, le 13/12/2007
Françoise GOFFINET	Fostering Gender Equality, Meeting the entrepreneurship and microfiance challenge	Madrid, les 13-14/12/2007
Patrick VERRAES	« Cas pratiques et jurisprudence pertinente – bien et services », formation discrimination en matière civile pour magistrats, Conseil Supérieur de la Justice	Bruxelles, le 18/12/2007
Nicolas BAILLY	CFFB, Présentation relative au contenu de la loi Gender Mainstreaming auprès de la Commission Femmes et politique	Bruxelles, le 19/12/2007
Patrick VERRAES	"Discriminaties in het arbeidsrecht – praktijkgevallen", opleiding voor magistraten, Hoge Raad voor de Justitie	Bruxelles, le 19/12/2007

Annexe 3

Organigramme de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes au 31/12/2007



L'Institut

Les réalisations de l'Institut

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

Des termes comme "élu", "participant", "auteur"... ou encore "négociateur" employés dans ce rapport désignent des personnes des deux sexes.

Éd. resp. Michel Pasteel, rue Ernest Blerot 1 - 1070 Bruxelles