

**Rapport d'activités 2012**

***En harmonie***



INSTITUT  
POUR L'ÉGALITÉ  
DES FEMMES  
ET DES HOMMES

## Table des matières

1.	En harmonie - Avant-Propos .....	7
2.	Émetteur.....	8
2.1.	L’Institut en quelques chiffres.....	8
2.2.	Structure de l’Institut .....	9
2.3.	Missions.....	11
2.4.	Le personnel .....	11
2.5.	Le budget.....	16
2.5.1.	Analyse budgétaire.....	16
2.5.2.	Évolution budgétaire .....	17
2.5.3.	Comptes annuels .....	17
2.6.	Responsabilité sociétale des organismes (RSO) .....	18
2.6.1.	Bien-être au travail, sécurité, santé et dialogue social .....	18
3.	Être sur la même longueur d’onde.....	19
3.1.	Partenaires .....	19
3.1.1.	Parlements.....	19
3.1.2.	Société civile .....	20
3.2.	Réseaux .....	21
3.3.1.	COM DD .....	21
3.3.2.	COMM NET .....	21
3.3.3.	Felink .....	21
3.3.4.	Collège des présidents des Organismes d’intérêt public (OIP) .....	22
3.3.	Soutien aux acteurs de terrain .....	22
3.3.1.	Les subsides structurels.....	22
3.3.2.	Les subsides ponctuels ou petits subsides .....	23
3.3.3.	La politique locale d’égalité des femmes et des hommes .....	24
4.	Relevés du sonar .....	25
4.1.	Recherches et publications terminées en 2012 .....	25
4.1.1.	Femmes et hommes en Belgique – 2 <sup>ème</sup> édition .....	25
4.1.2.	Écart salarial .....	25
4.1.3.	Genre et revenu .....	26
4.1.4.	Étude scientifique de phénomène sur les violences liées à l’honneur en Belgique .....	26
4.1.5.	Étude sur les mariages forcés en Région de Bruxelles-Capitale.....	26

4.2.	Recherches en cours.....	26
4.2.1.	Femmes au sommet – 2 <sup>ème</sup> édition .....	26
4.2.2.	Brochure pratique consacrée à la grossesse et à l’emploi à l’attention des travailleuses enceintes ou en congé de maternité et des employeurs.....	27
4.2.3.	Biographie de Marijke Van Hemeldonck.....	27
4.2.4.	Baromètre de la diversité « Logement » .....	27
4.3.	Avis et Recommandations.....	27
4.3.1.	Avis relatif à la discrimination indirecte résultant de l’application de trois mesures par la direction d’une entreprise.....	27
4.3.2.	Avis sur la demande de la police fédérale concernant la légalité des tests physiques ayant un impact différencié sur les hommes et sur les femmes. ....	28
4.3.3.	Avis sur la proposition de loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le sexisme	28
4.3.4.	Avis juridique quant aux possibilités d’intervenir en matière de violence, de harcèlement et d’intimidation à l’égard des personnes transgenres.....	28
4.3.5.	Texte vision sur l’élimination des discriminations structurelles des personnes transgenres.....	29
4.3.6.	Recommandations sur l’écart salarial .....	29
4.3.7.	Avis concernant la modification des règles du Code civil sur la transmission du nom à l’enfant .....	29
4.3.8.	Avis sur les conséquences discriminatoires de la réglementation et des pratiques en matière de changement de prénom sur les titres, diplômes et autres documents certificatifs, aux différents niveaux d’enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles .....	29
4.3.9.	Avis violences sexuelles.....	30
4.3.10.	Avis violence psychologique.....	30
4.3.11.	Recommandations de l’étude scientifique sur le phénomène des violences liées à l’honneur en Belgique .....	30
4.3.12.	Recommandations sur la Loi Salduz .....	31
4.3.13.	Recommandation concernant l’accessibilité des milieux d’accueil dans la Fédération Wallonie-Bruxelles dans le respect des principes de non-discrimination.....	31
4.4.	Suivi des avis et recommandations .....	31
4.4.1.	Suivi de l’arrêt dit « Test achats » .....	31
4.4.2.	Suivi des recommandations « écart salarial » avec la Loi écart salarial.....	32
4.4.3.	Suivi de l’avis quotas avec la loi quotas dans les administrations .....	32
4.4.4.	Suivi de l’avis relatif à la situation des femmes bénéficiant d’un titre de séjour provisoire et victimes de violence entre partenaires.....	33
5.	Recueillir les vibrations .....	33

5.1.	Service de première ligne.....	33
5.2.	Orientation client .....	34
5.3.	Procédure d'enregistrement : genderclaim .....	34
5.4.	Quelques chiffres de la cellule juridique .....	34
5.5.	Actions en justice et médiation.....	41
5.5.1.	Sharia4Belgium.....	41
5.5.2.	Concertation constructive avec une discothèque.....	41
5.5.3.	Procès « Sadia Sheikh » .....	42
6.	Sur les ondes .....	42
6.1.	Communication .....	42
6.1.1.	Couverture médiatique .....	42
6.1.2.	Communiqués de presse .....	44
6.1.3.	Occurrences presse et analyse .....	45
6.1.4.	Site internet de l'Institut .....	45
6.2.	Journées d'étude et séminaires .....	47
6.2.1.	Femmes d'exception (7 mars) .....	47
6.2.2.	Femmes et Hommes dans les métiers de l'éducation et de la formation d'adultes (24 mars) 47	
6.2.3.	Journée d'étude pour la police sur la violence transphobe et la discrimination des personnes transgenres (10 mai).....	47
6.2.4.	Journée de lutte contre la "radicalisation violente" (5 juin) .....	47
6.2.5.	5 <sup>th</sup> annual domestic violence symposium (12 juillet).....	47
6.2.6.	Prix Policier du Genre (6 novembre) .....	48
6.2.7.	Colloque « Mon papa est à son travail. Concilier travail et paternité, un défi pour les entreprises » (19 novembre).....	48
6.2.8.	Journée internationale des Hommes (19 novembre) .....	48
7.	Fendre l'onde .....	49
7.1.	Entités Fédérées.....	49
7.1.1.	Protocole Fédération Wallonie-Bruxelles .....	49
7.1.2.	Protocole Wallonie .....	50
7.2.	Conseil pour l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes .....	50
7.3.	Sexisme.....	52
7.3.1.	Organismes de la publicité et des médias.....	52
8.	Ondes de choc .....	53
8.1.	Coordination PAN 2010-2014.....	53

8.2.	Actions de sensibilisation .....	54
8.2.1.	Publication « Violence liée à l'honneur – Comment y faire face en tant que professionnel ? » .....	54
8.2.2.	Suivi et évaluation des actions de sensibilisation 2011 .....	54
8.2.3.	Site internet.....	54
8.2.4.	Campagne du 25 novembre .....	55
8.3.	Collaborations .....	55
8.3.1.	DVD Violence entre partenaires.....	55
8.3.2.	Groupe de travail “violence intrafamiliale” du Collège des procureurs généraux.....	55
8.3.3.	Groupe de travail « éloignement du domicile » du Collège des procureurs généraux.....	55
8.3.4.	Groupe de travail « col discrimination » du Collège des procureurs généraux .....	56
8.3.5.	Taskforce et PAN homo-transphobie .....	56
8.3.6.	Groupe de travail « violence sexuelle » du Collège des procureurs généraux .....	56
8.3.7.	Maisons sécurisées.....	56
9.	Faire des ricochets.....	56
9.1.	Le groupe interdépartemental de coordination et l'adoption du plan fédéral <i>gender mainstreaming</i> .....	57
9.2.	La formation des membres du GIC.....	57
9.3.	Groupe de travail Genre – Conseil supérieur de Statistique.....	58
9.4.	L'établissement du « test gender » prévu par l'article 3 de la loi du 12 janvier 2007 .....	58
9.5.	Mise en œuvre du <i>gender budgeting</i> .....	59
9.6.	Intégration de la dimension de genre dans les subsides .....	59
9.7.	Accompagnement d'un projet-pilote <i>gender mainstreaming</i> mené par la Région de Bruxelles-Capitale.....	59
10.	Amplitude d'une onde.....	59
10.1.	Union européenne .....	59
10.1.1.	Présidences danoise et chypriote de l'Union européenne .....	59
10.1.2.	Proposition de Directive visant à assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes parmi les administrateurs non-exécutifs des sociétés cotées.....	60
10.1.3.	Institut européen du genre .....	60
10.1.4.	Daphné III .....	60
10.1.5.	Women Entrepreneurship Network.....	61
10.1.6.	Groupe de haut niveau sur le <i>gender mainstreaming</i> dans les fonds structurels .....	61
10.1.7.	Comité consultatif dans le domaine de l'égalité des hommes et des femmes.....	61

10.1.8.	Le réseau des organismes de promotion de l'égalité des femmes et des hommes	
	61	
10.1.9.	Equinet .....	61
10.2.	Conseil de l'Europe.....	62
10.3.	Nations Unies .....	62
11.	Vibrer à l'unisson - Conclusion .....	65
12.	Annexes .....	67
12.1.	Membres du Conseil d'administration.....	67
12.2.	Questions parlementaires .....	69
12.3.	Aperçu par province des différents projets pour la politique d'égalité des femmes et des hommes	71
12.4.	Liste des publications de l'Institut.....	75

## 1. En harmonie - Avant-Propos

Viser l'égalité des femmes et des hommes c'est ambitionner de vivre un jour dans une société responsable, en parfaite harmonie avec les droits de chacun. Autrement dit, de mettre au diapason les bonnes et les mauvaises vibrations.

En 2011, l'Institut avait décliné son rapport d'activités sous l'angle du regard. L'intérêt était de rappeler que poser un regard sur nos comportements, notre société, les pratiques des autres permet d'induire une prise de conscience. En 2012, l'Institut a opté pour la thématique des ondes.

Il espère ainsi illustrer le changement de comportement qui doit non seulement s'opérer par une prise de conscience mais aussi par mimétisme, à l'instar de la propagation des ondes.

L'année 2012 a été inaugurée par la naissance d'une nouvelle vague de féminisme, les FEMEN. En matière d'égalité, 2012 a également été marquée par une jurisprudence qui reconnaît enfin la circonstance aggravante du sexe dans un procès de crime d'honneur et par la prise de conscience de la société face au sexisme de rue à travers le reportage d'une étudiante. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes recueille directement les vibrations des victimes de discriminations, et 2012 confirme que, d'année en année, les plaintes reçues augmentent, les discriminations perdurent et les stéréotypes restent omniprésents.

Il en résulte dès lors l'obligation pour l'Institut d'intervenir de plus en plus fréquemment dans la presse et sur les ondes, afin, notamment, d'expliquer que le sexisme n'est pas anodin ou que l'écart salarial n'est pas un argument mais un fait. Il en découle également la nécessité d'intercéder en déposant plainte pour incitation à la haine envers les femmes.

De même, via ses protocoles de collaboration avec les organismes de régulation de la publicité et des médias, l'Institut tente de fendre l'onde, de faire progresser les mentalités, de lutter contre le sexisme, les stéréotypes et d'engendrer une prise de conscience.

Tel un sonar dont on relève les données, l'Institut sonde la société actuelle à travers des recherches et des études afin de comprendre les inégalités existantes et les conditions qui favorisent leur apparition. Grâce à la diffusion de ces résultats scientifiques, souvent très attendus, comme la réédition de la publication Femmes et Hommes en Belgique, Statistiques et Indicateurs de genre, l'Institut parvient à susciter un réel intérêt et à éveiller les consciences.

Grâce aux constats établis à partir des plaintes ou des recherches, il remet des avis et recommandations. 2012 fut une année riche en prises de position pour l'Institut mais également en suivi d'avis et recommandations datant des années ultérieures. Dans cette perspective, l'Institut veille aussi à être sur la même longueur d'onde que ses partenaires. A tous les niveaux de pouvoir, il construit des réseaux solides de collaboration afin d'échanger bonnes et mauvaises pratiques, de répondre aux besoins et aux attentes. Par exemple, grâce à son protocole avec la Fédération Wallonie- Bruxelles, l'Institut a publié, avec le service du médiateur de la Fédération Wallonie- Bruxelles un avis sur les conséquences discriminatoires, notamment vis-à-vis des personnes transgenres, de la réglementation et des pratiques en matière de changement de prénom sur les titres, diplômes et autres documents certificatifs, aux différents niveaux d'enseignement en Fédération Wallonie- Bruxelles.

De même, la violence à l'égard des femmes reste prégnante, et l'onde de choc des statistiques et des campagnes de communication ne suffit pas à enrayer ce phénomène à court terme. Néanmoins, sur le long terme, des actions comme l'étude sur les violences liées à l'honneur et la campagne de

communication à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences à l'égard des femmes ne sont pas vaines.

En outre, au moyen du *gender mainstreaming* et du *gender budgeting*, l'Institut met tout en œuvre pour que les administrations publiques fédérales intègrent la dimension de genre au sein des politiques publiques afin que celles-ci fassent des ricochets auprès de tout un ensemble de parties prenantes.

Enfin, d'un point de vue international, l'Institut, en représentant la Belgique dans diverses instances européennes ou lors d'événements internationaux, en appuyant sa position et en partageant bonnes et mauvaises pratiques avec d'autres organismes de promotion de l'égalité, participe à l'amplitude de l'onde. L'Institut a par exemple coordonné la rédaction du 7ème rapport CEDAW (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes) remis en octobre 2012 aux Nations Unies à Genève.

En somme, l'Institut tente par son action d'émettre un signal fort pour que ses missions restent prioritaires, que les moyens suffisants lui soient accordés et que la prise de conscience s'installe durablement. En espérant que la lecture de ce rapport vous renseigne sur ses activités, ses missions et ses enjeux actuels.

**Michel Pasteel**, Directeur

**Vera Claes**, Présidente du Conseil d'administration.

## 2. Émetteur

### 2.1. L'Institut en quelques chiffres

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est, **depuis 10 ans** (16 décembre 2002) l'institution publique fédérale (de type parastatale B) légalement compétente pour garantir et promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination ou d'inégalité fondée sur le sexe, et ce, par l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre légal adapté, de structures, de stratégies, d'instruments et d'actions appropriés.

En 2012, l'Institut a employé une moyenne de **35** personnes, ainsi qu'**un** mandataire.

L'âge moyen des membres du personnel est de **40** ans (sans prendre en compte la direction).

En 2012, l'Institut a reçu une subvention de **4.723.000** € et **34%** des rentrées de l'Institut ont été consacrées au soutien d'autres organisations actives dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes.

L'Institut a répondu favorablement à **20** demandes d'octroi de subvention pour des projets néerlandophones et à **24** demandes pour des projets francophones.

L'Institut a également répondu à **43** questions parlementaires en 2012, soit **26** de plus qu'en 2011.



L'Institut a reçu en 2012, **226** plaintes et **139** demandes d'informations au sein de sa cellule juridique, soit **365** notifications, ainsi que 128 demandes d'information à destination des autres cellules de l'Institut.

Les notifications ont augmenté de **21%** comparé à 2011, les demandes d'informations de **26%** et les plaintes de **18%**.

Un peu plus d'une personne sur deux qui déposent plainte ou demandent une information à l'Institut est une femme.

Les personnes transgenres représentent **6%** des notifications reçues.

Les notifications relatives à un cas de discrimination en raison de la grossesse, de l'accouchement ou de la maternité d'une femme représentent **31%** des notifications dans le domaine du travail.

Dans le domaine du travail, un tiers des femmes portent plainte pour discrimination en raison de leur grossesse.

Sur les signalements individuels, **78,5%** des personnes ayant fait appel à l'Institut dans les compétences communautaires étaient des femmes. **57 %** des dossiers concernaient la problématique de l'enseignement, En ce qui concerne le protocole de collaboration avec la Wallonie, **13** signalements individuels ont été transmis à l'Institut.

Le nombre d'utilisateurs qui retournent sur le site de l'Institut a doublé, passant de 6 826 en 2011 à **12 694** en 2012.

## 2.2. Structure de l'Institut

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en tant qu'organisme d'intérêt public, est un service public parastatal de type B, et se doit d'être neutre, de refléter l'impartialité d'un service public fédéral et fournir toute aide ou information au citoyen. De plus, en tant qu'organisme de promotion de l'égalité (*Equality body*), l'Institut est indépendant.

Ainsi, l'Institut est compétent pour mener et publier des études et des recherches indépendantes en matière de genre et d'égalité de genre et dans toutes ses autres thématiques, telles que la violence, le *gender mainstreaming*, l'emploi, la grossesse, le sexisme, etc. De plus, dans le cadre de ses missions, l'Institut remet des avis et des recommandations sur toutes les questions liées à l'égalité de genre et offre son expertise à son/sa ministre de tutelle.

Il tient également un rôle de représentation de la Belgique tant au niveau national qu'au niveau international sur toutes les questions en lien avec l'égalité de genre, et ceci en toute indépendance. A cet effet, l'Institut a reçu des États membres, la mission de lutter contre les discriminations fondées sur le sexe, d'aider les différents acteurs, de suivre les questions et de sensibiliser l'opinion publique à l'intégration de la dimension de genre.

En outre, l'Institut dispose d'une cellule juridique qui fournit une assistance gratuite et confidentielle aux citoyens et aux citoyennes victimes de discriminations fondées sur le sexe ou désirant obtenir

des informations. Cette cellule permet de conseiller et d'aider les citoyens dans les procédures de conciliations ou judiciaires.

Dans le cadre de ses recherches, l'Institut collecte des données quantitatives et qualitatives, relayées notamment via ses publications auprès des partenaires, institutions et citoyens. Toute l'information dont dispose l'Institut est mise gratuitement à disposition sur son site internet et diffusée via les médias et les campagnes de sensibilisation.

Afin de sensibiliser l'opinion publique à adopter des comportements davantage égalitaires, l'Institut soutient les associations travaillant sur le terrain en leur fournissant notamment un appui financier, au moyen de subsides structurels et ponctuels, un appui institutionnel et de contenu. Il mène aussi un travail de concertation avec ses partenaires afin de donner une impulsion supplémentaire à l'intégration de l'égalité de genre dans la vie quotidienne.

### **Direction**

La Direction est composée d'un/une Directeur/Directrice et, normalement d'un/une Directeur-adjoint/Directrice-adjointe.

La Direction de l'Institut est assurée par Michel Pasteel, nommé à ce poste pour un mandat de six ans depuis le 20 novembre 2006 renouvelé de 6 mois le 20 novembre 2012. Le directeur assure la gestion quotidienne de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, dirige le personnel, organise les activités du service et rend compte de sa gestion au Conseil d'administration lors des réunions mensuelles. Quant au poste de Directeur-adjoint/Directrice-adjointe, celui-ci reste à pourvoir.

### **Conseil d'administration**

Le Conseil d'administration de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est composé de 14 membres avec voix délibérative et de trois membres avec voix consultative nommés par le Roi, par Arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, sur proposition de la Ministre en charge de la Politique de l'Égalité des chances. Le Conseil d'administration de l'Institut détermine la politique générale sur proposition de la Direction.

Pour ce faire, il approuve, notamment, le plan stratégique et le plan du personnel qui lui sont soumis par la Direction, ainsi que le rapport d'activités de l'Institut. <sup>1</sup>

### **Ministre de tutelle**

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

---

<sup>1</sup> La liste des membres du Conseil d'administration et de leurs suppléants se trouve en annexe.

## 2.3. Missions

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

L'Institut participe au développement et à la diffusion des bonnes pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, via notamment ses publications et ses campagnes de communication. Il a également comme mission de mener, soutenir et coordonner des études et des recherches en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'Institut s'engage à mettre au service du public, son expertise et toute information et documentation émanant de ses études et recherches.

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

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

L'Institut a aussi une mission juridique, qui consiste à traiter les demandes d'informations et des plaintes de victimes de discriminations fondées sur le sexe ou de toute personne s'interrogeant sur la législation en matière de genre. Il a la possibilité de soutenir les victimes dans leurs actions en justice pour des faits relevant de ses compétences, et participe activement à l'élaboration des législations en matière d'égalité, notamment en veillant à la transposition du droit européen et international.

## 2.4. Le personnel

### Généralités

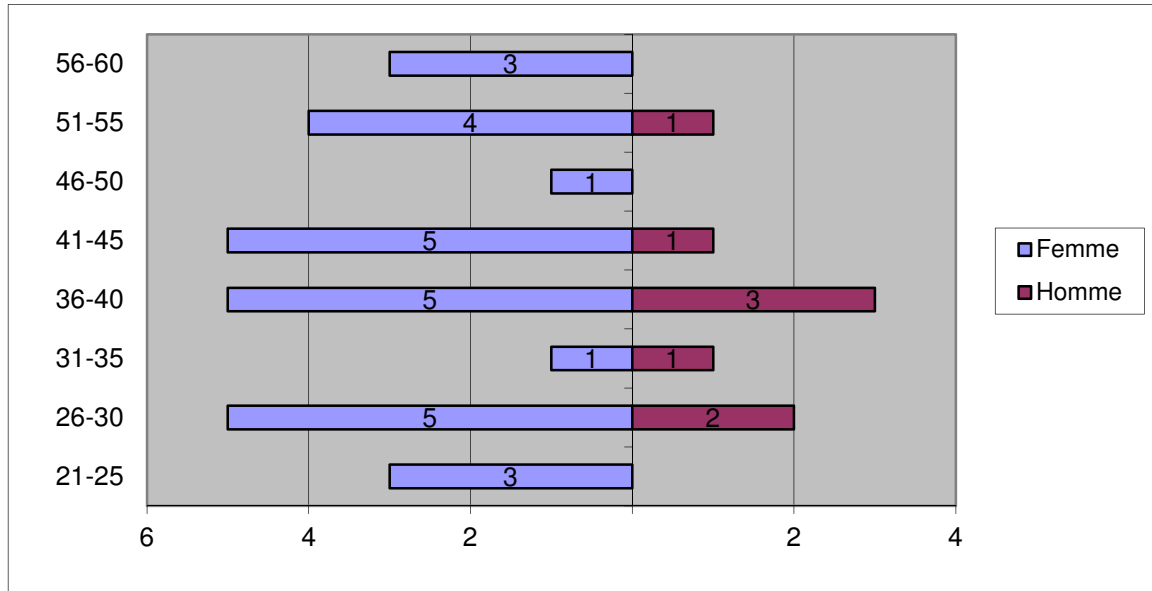
En 2012, l'Institut a employé en moyenne 35 personnes, ainsi qu'un mandataire. Ceci correspond à 32,40 équivalents temps plein et 31,40 sans la direction.

En 2011, cette moyenne s'élevait à 38 agents. Les changements intervenus en 2012 au sein du personnel sont de plusieurs ordres. Concernant les départs, une agente contractuelle a quitté volontairement l'Institut, tandis qu'une agente statutaire a été admise à la pension. L'entrée principale concerne une agente statutaire admise au stage. De plus, une agente en contrat de remplacement s'est vue proposer un contrat à durée indéterminée et deux agents de niveau A ont été promus.

En outre, des mouvements ont également eu lieu au niveau des employés-es sous Convention de Premier Emploi (CPE). Ces emplois, aussi appelés Rosetta, ont la particularité d'être subventionnés à 100% et ne peuvent être, faute de crédits suffisants, remplacés par du personnel avec un statut plus stable. Véritable tremplin pour ces jeunes obligatoirement âgés/âgées de moins de 26 ans et à qui est offerte la possibilité d'entrer dans la vie active sans expérience professionnelle préalable, ceci représente néanmoins une perte pour l'Institut car une fois l'âge limite atteint, ces

derniers/dernières doivent quitter l'organisation, emportant avec eux/elles les connaissances acquises et les réseaux créés.

### Pyramide des âges des membres de l'Institut en 2012



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

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

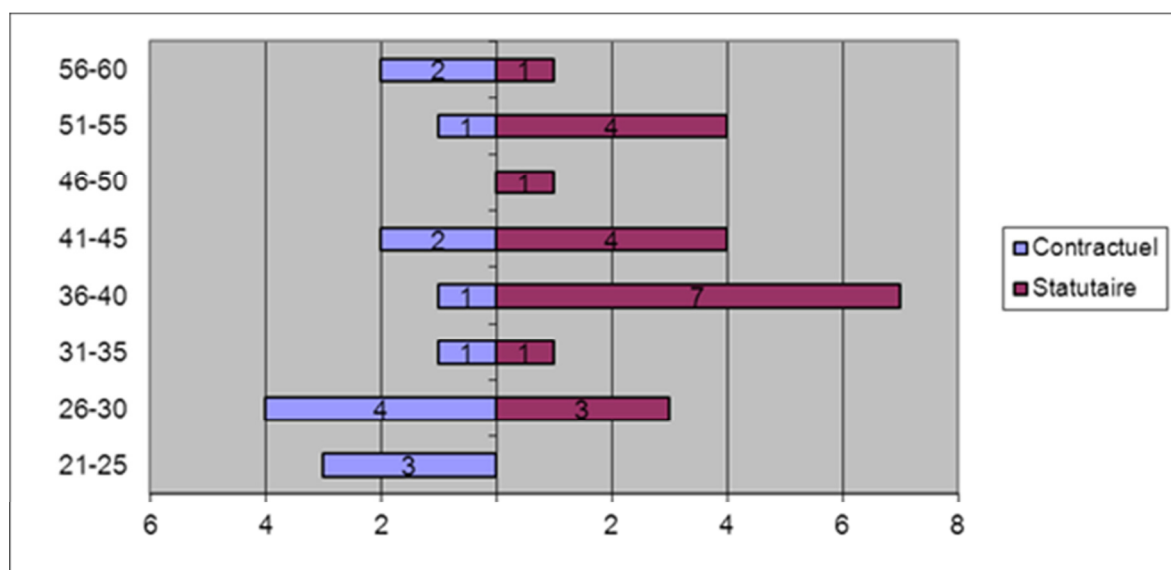
Les agents sont majoritairement féminins, de l'ordre de 77%. Pour ses procédures de sélection, l'Institut passe par les services du Selor comme toutes les administrations publiques fédérales. Bien que l'Institut attache une grande importance à la diversité, on constate un intérêt plus marqué des femmes lors des appels à candidatures. De ce fait, elles sont également statistiquement plus nombreuses à réussir et à se positionner en ordre utile pour obtenir le poste ouvert.

	FR	NL	<i>Total personnel</i>	Hommes	Femmes
Niveaux statutaires A	8	5	<b>13</b>	3	10
Niveaux contractuels A	3	3	<b>6</b>	3	3
<b>Total Niveaux A</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>13</b>
Niveaux statutaires B	1	1	<b>2</b>	1	1
Niveaux contractuels B	2	3	<b>5</b>	1	4
<b>Total Niveaux B</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
Niveaux statutaires C	2	3	<b>5</b>	0	5
Niveaux contractuels C	1	0	<b>1</b>	0	1
<b>Total Niveaux C</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
Niveaux statutaires D	1	0	<b>1</b>	0	1
Niveaux contractuels D	1	1	<b>2</b>	0	2
<b>Total Niveaux D</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>35 *</b>	<b>8</b>	<b>27</b>

\* Hors direction

Plus de la moitié des agents sont de niveau A (54%), 20% de niveau B, 17% de niveau C et 9% de niveau D.

La majorité du personnel est statutaire, 60% contre 40% de personnes contractuelles. Dans la mesure du possible, l'Institut tend à pérenniser ses ressources humaines en privilégiant le recours à du personnel statutaire lors des procédures de sélection, hormis pour les CPE.



## **Étudiants/Étudiantes et stagiaires**

L'Institut, habitué à accueillir chaque année des étudiants/étudiantes durant la période des congés d'été, n'a pas pu faire de même cette année pour des raisons budgétaires. Il n'a donc pas été possible de pallier aux absences du personnel durant cette période habituelle de vacances.

Par contre, plusieurs demandes de stage ont pu être acceptées, pour des durées variant de 30 à 60 jours. Celles-ci sont examinées au cas par cas en fonction de la disponibilité d'un membre du personnel qui prend la responsabilité d'encadrer le/la stagiaire. Il est en effet primordial que ce stage se déroule dans de bonnes conditions d'encadrement et de privilégier une solution gagnant-gagnant lorsqu'une demande parvient à l'Institut.

## **Formations suivies en 2012**

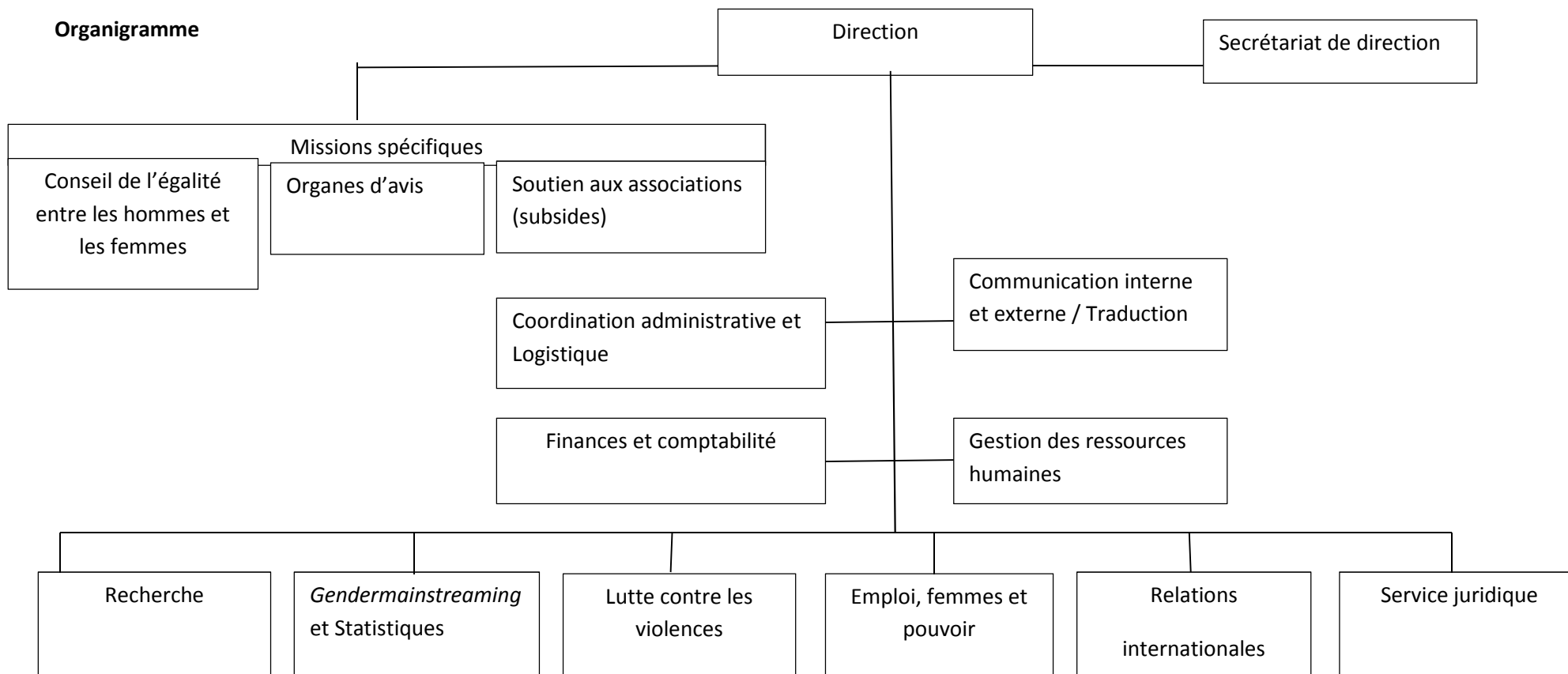
L'Institut encourage l'ensemble de son personnel à suivre régulièrement des formations afin de garantir le niveau d'expertise de ses collaborateurs/collaboratrices.

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

Sur 36 agents en 2012, 26 ont suivi des formations, dont 13 agents de niveau A, 7 de niveau B, 4 de niveau C et 2 de niveau D.

Au total 67 formations ont été suivies en 2012, ce qui représente 169 jours de formation. Parmi ces formations, 27 ont été organisées par l'IFA (Institut de formation de l'administration fédérale) et les autres ont été dispensées par diverses organisations. Par exemple, plusieurs membres du personnel ont reçu une formation sur l'accueil des personnes transgenres.

# Organigramme



## 2.5. Le budget

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

En 2012, l'Institut a reçu une subvention de 4.723.000 € et a été, comme tous les autres services publics, soumis à des économies considérables - en sachant que seuls 1.000 euros de plus qu'en 2011 lui a été accordé.

L'Institut perçoit également une subvention unique de 102.000 euros de la Loterie Nationale.

L'Institut bénéficie aussi de 65.000 euros issus des ressources spécifiques de la Wallonie et de 33.500 euros issus de la Fédération Wallonie-Bruxelles et cela dans le cadre du protocole de coopération signé en 2009 en matière de sensibilisation, d'information, de sensibilisation, de traitement des plaintes et la médiation en matière de discrimination liée au genre.

Ces subsides sont consignés séparément dans les budgets.

### 2.5.1. Analyse budgétaire

Les premières mesures d'économie, dues à la crise, ont imposé une économie de 0,7% au niveau des dépenses associées au personnel (soit 14.000 euros). Une seconde économie de 64.000 euros fut ensuite effectuée lors du premier conclave. Enfin, lors du conclave de mars 2012, l'Institut a été repris à tort dans la liste des subsides facultatifs impliquant une économie supplémentaire de 2,1%, soit 101.000 euros. Malgré le signalement à plusieurs reprises de cette erreur, cette économie est restée d'application.

Ainsi, malgré les directives budgétaires, l'Institut n'a pu effectuer d'économies sur son effectif de personnel actuel. Toutefois depuis 2009, aucun recrutement supplémentaire n'a eu lieu. Afin de rencontrer ses objectifs d'économies, il a été décidé que l'Institut ne mettrait pas en œuvre la totalité de son plan de personnel 2012; les nouveaux engagements ont donc été reportés et certains postes de dépenses ont été supprimés ou fortement réduits.

Au fil des années, l'Institut a reçu différentes nouvelles missions qui n'étaient pas couvertes par du personnel ou du budget supplémentaires. Des économies ont à chaque fois été faites au niveau du budget consacré aux missions légales. Ce budget a par ailleurs encore été réduit.

En outre, les dépenses relatives aux formations certifiées et à l'accord sectoriel ont à nouveau augmenté<sup>2</sup>. C'est dans cette perspective qu'une dotation complémentaire a été demandée, en plus de la dotation fédérale, afin de couvrir partiellement les dépenses générées par l'accord sectoriel et les formations certifiées. Cette demande est restée sans suite, tout comme les années précédentes.

---

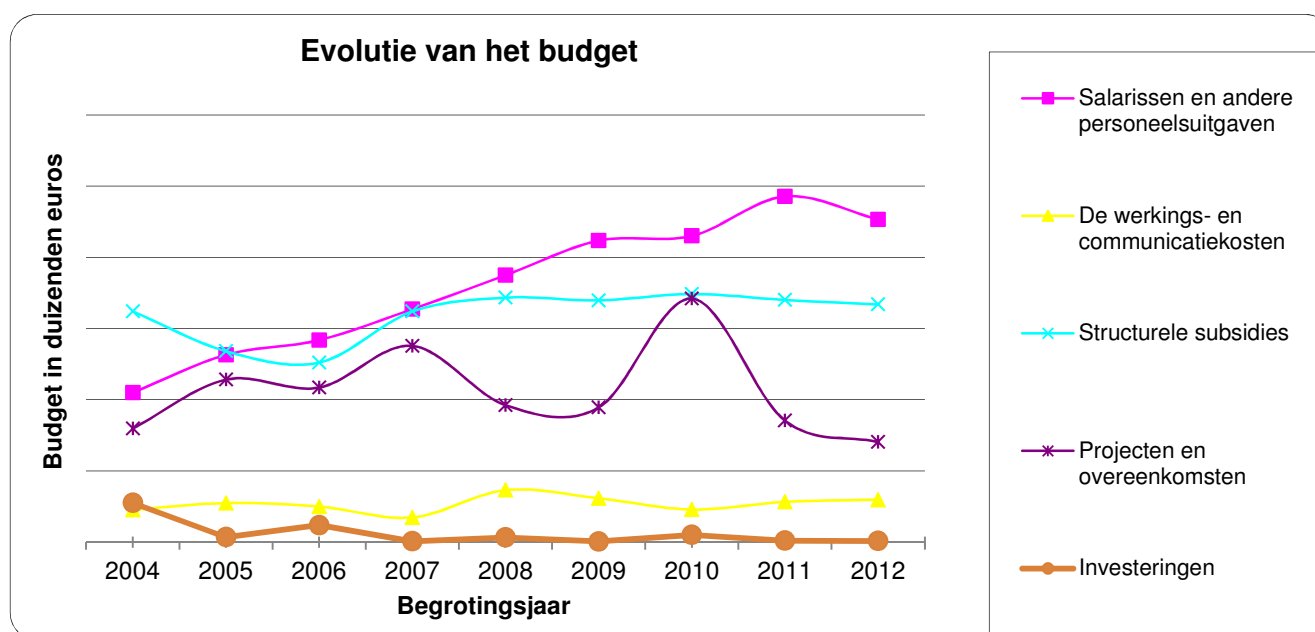
<sup>2</sup> Pour les dépenses liées aux formations certifiées, l'Institut peut, si nécessaire, faire usage d'un fonds spécifique.



## 2.5.2. Évolution budgétaire

Tableau et graphique: évolution de l'exercice budgétaire en milliers d'euros

EXERCICE BUDGÉTAIRE	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Salaires et autres dépenses pour le personnel	1050	1315	1419	1636	1874	2117	2150	2428	2266
Frais de fonctionnement et de communication	227	274	250	173	365	308	233	283	296
Subsides structurels	1621	1341	1261	1620	1717	1698	1742	1701	1669
Projets et conventions	798	1141	1085	1378	962	945	1520	853	703
Investissements	275	35	119	6	33	5	51	10	8
<b>TOTAL</b>	<b>3971</b>	<b>4106</b>	<b>4134</b>	<b>4813</b>	<b>4951</b>	<b>5073</b>	<b>5696</b>	<b>5275</b>	<b>4942</b>



## 2.5.3. Comptes annuels

En 2012, 34% des rentrées de l'Institut ont été consacrées au soutien des autres organisations actives dans le domaine de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Et seuls 14% des dépenses budgétaires ont été utilisés pour ses propres projets et actions. Ceci signifie donc que le soutien apporté aux autres organisations reste stable, et ce aux dépens du budget consacré à la mission de base de l'Institut.

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

Budget 2011		Budget 2012		
Keuro	%	Keuro	%	<b>DÉPENSES</b>
<b>2.428</b>	<b>46%</b>	<b>2.266</b>	<b>46%</b>	<b>Frais liés au personnel</b>
<b>283</b>	<b>5%</b>	<b>296</b>	<b>6%</b>	<b>Frais courants</b> assurances, frais bâtiment, matériel de bureau, formation et documentation, frais de voyage et de séjour, etc.
<b>1.701</b>	<b>33%</b>	<b>1.669</b>	<b>34%</b>	<b>Soutien aux autres organisations</b> en faveur de l'égalité des femmes et des hommes
<b>853</b>	<b>16%</b>	<b>703</b>	<b>14%</b>	<b>Dépenses spécifiques relatives à la mission de base</b>
<b>10</b>	<b>0.2%</b>	<b>8</b>	<b>0.2%</b>	<b>Investissements</b>
<b>5.275</b>	<b>100%</b>	<b>4.943</b>	<b>100%</b>	<b>DÉPENSES TOTALES</b>

## 2.6. Responsabilité sociale des organismes (RSO)

L'Institut veille au respect de ses valeurs (engagement, intégrité, ouverture, coopération, respect, égalité et professionnalisme) et à les intégrer aux divers projets et événements organisés par et pour les membres du personnel.

En octobre, les membres de l'Institut ont été invités à participer à la Journée Développement Durable organisée pour l'ensemble des fonctionnaires fédéraux à l'initiative du SPP Développement Durable, le 11 novembre à la marche organisée à l'occasion du « Vrouwendag » (Journée des Femmes) puis le 31 octobre pour l'opération « 1325 » au cours de laquelle chacun/chacune arbore un coquelicot blanc, symbole des femmes de paix.

Les membres du personnel de l'Institut sont régulièrement sollicités pour relayer les campagnes de communication de l'Institut en diffusant à leur réseau respectif les slogans, actions, clips, etc.

Cette année, l'Institut a également souhaité réaliser une bonne action en envoyant ses cartes de vœux. L'Institut a donc préféré offrir des cartes de vœux d'Unicef dont les profits étaient reversés à un projet promouvant l'égalité des femmes et des hommes.

L'Institut, par ailleurs, a poursuivi sa collaboration avec des ateliers protégés afin de réaliser les envois importants de publications.

### 2.6.1. Bien-être au travail, sécurité, santé et dialogue social

#### Comité de concertation de base

Le Comité de concertation de base s'est réuni formellement en 2012 à deux reprises, les questions relatives au bien-être au travail, à la sécurité, à la santé et au dialogue social font partie de la vie quotidienne de l'Institut. Le plan de prévention 2012 (plan global 2008-2012) a été présenté et approuvé. Les deux personnes de confiance de l'Institut ont participé aux réunions du réseau des personnes de confiance mis en place par Empreva.

Suite à une décision du Conseil des ministres prise le 3 décembre 2010, l'Institut est tenu de faire effectuer un contrôle de la superficie qu'il occupe. Ce contrôle a pour objectif de vérifier l'occupation des surfaces des biens immobiliers loués par la Régie des Bâtiments.

En 2012, l'Institut a établi un plan de ses besoins avec l'aide d'un représentant de la Régie des Bâtiments. Ce plan a été présenté le 14 février 2012 au Comité de concertation de base de l'Institut, qui a été approuvé à l'unanimité à l'issue de sa présentation.

Ce plan des besoins a également été soumis au Conseil d'administration. La commissaire du gouvernement devait elle aussi donner son avis quant à ce plan. Le plan des besoins a été approuvé par le Conseil d'administration lors de la réunion du 18 avril 2012.

### **Conseil de gestion du bâtiment "Eurostation Bloc 2 – Ernest Blerot"**

En 2012, l'Institut a pris part à trois réunions du Conseil de gestion du Bâtiment, qui gère les divers contrats entre les différentes institutions concernées hébergées dans le bâtiment "Eurostation Bloc 2", qui héberge également l'Institut.

Si les conditions de chauffage, de sécheresse ou de luminosité posent problème de manière récurrente, ce dossier est traité par et avec le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, la Régie des Bâtiments et le bâtiment Eurostation.

L'essentiel de l'énergie déployée est positif : team building, réunions d'équipe, conciliation vie professionnelle et familiale via des horaires flexibles, l'accueil des enfants durant les congés scolaires, etc.

### **Comités d'accompagnement des projets du Fonds Social Européen fédéral**

L'Institut a activement participé aux différents comités d'accompagnement des projets du Fonds Social Européen fédéral qui ont permis de finaliser divers projets comme le code de bonne conduite pour les entreprises (outil RH axé sur le bien-être au travail), retour au travail après une absence de longue durée, politique de communication interne en période de restructuration, prévention des troubles musculo-squelettiques au travail, prévention des risques psychosociaux au travail, évaluation des actions de sensibilisation dans les CPAS, etc.

## **3. Être sur la même longueur d'onde**

### **3.1. Partenaires**

Depuis de nombreuses années, l'Institut met un point d'honneur à entretenir des échanges réguliers et à développer de bonnes relations avec la société civile et ses partenaires. En tant qu'organisme public fédéral, l'Institut a à cœur de permettre aux citoyens/citoyennes et à ses partenaires du monde associatif, institutionnel, universitaire, etc., un accès aux informations, aux études et met tout en œuvre pour répondre à leurs sollicitations et pour leur apporter son expertise.

#### **3.1.1. Parlements**

L'Institut est régulièrement auditionné au Sénat et la Chambre des Représentants afin d'apporter son expertise en dimension de genre.

Ainsi plusieurs membres de l'Institut sont intervenus à diverses occasions, dont le 29 mai où il fut auditionné au Sénat à propos d'une proposition de loi sexisme.

Le Directeur de l'Institut a poursuivi son mandat au sein de la Commission nationale d'évaluation de l'application des dispositions relatives à l'interruption de grossesse du Sénat, et a, à ce titre, participé à diverses réunions en 2012. Pour rappel, cette Commission a pour mission d'évaluer l'application des dispositions relatives à l'interruption de grossesse (créée par la loi du 13 août 1990) et rédige un rapport annuel.

L'Institut a également répondu à 43 questions parlementaires<sup>3</sup> en 2012, soit 26 de plus qu'en 2011.

L'Institut a été auditionné au Parlement wallon en juin 2012 afin de présenter la loi *gender mainstreaming* ainsi que sur le rôle de l'Institut dans le cadre de la mise en œuvre de la loi.

### 3.1.2. Société civile

Dans le cadre de la formation « Le genre comme condition de développement durable », organisée par le Monde selon les Femmes, une rencontre a eu lieu le 25 octobre 2012, à l'Institut. Ce stage international permet à des actrices et acteurs de développement de réfléchir sur leurs pratiques en termes d'égalité de genre. C'est donc dans cette optique que l'Institut a présenté entre autres aux stagiaires ses missions, ses domaines d'expertise, et fait le lien entre la dimension de genre et le développement durable.

#### Associations de défense des personnes transgenres

En 2012, l'Institut a intensifié sa collaboration avec les organisations œuvrant pour les droits des personnes transgenres. Le personnel de l'Institut a notamment bénéficié d'une formation leur permettant d'entretenir des contacts de qualité avec les personnes transgenres. En outre, une nouvelle rubrique web a été mise sur pied sur le site internet de l'Institut: elle reprend de façon claire et concise toutes les informations destinées à ce public-cible spécifique. Enfin, l'Institut a veillé, en renouvelant son dépliant d'information général, à ce que les personnes transgenres se sentent également concernées par les matières traitées par ce dernier.

#### Violence

##### *Recommandations en matière de secret professionnel et de modèle d'analyse de risques dans le cadre d'un manuel sur la violence intrafamiliale*

En collaboration avec les éditions Politeia, l'Institut a collaboré à la réalisation du manuel "Violence intrafamiliale". Politeia édite des publications de qualité sous diverses formes pour un public professionnel. L'Institut a notamment fourni des textes et a pris part au conseil de rédaction.

##### *Taskforce « Mutilations génitales féminines »*

L'Institut a collaboré avec la taskforce FGM créée et organisée à l'initiative du Vlaams Forum Kindermishandeling (forum flamand de maltraitance infantile). Deux concertations ont eu lieu dans ce cadre : la première sur les Mutilations génitales féminines et le secteur de la santé et la seconde sur l'assistance et les Mutilations génitales féminines.

##### *Taskforce « Politique flamande en matière de Violences liées à l'honneur »*

---

<sup>3</sup> Cf. Liste des questions parlementaires Annexe 3

L'Institut a collaboré avec l'asbl Zijn dans le cadre de différentes tables rondes consacrées à l'élaboration d'une politique potentielle relative aux violences liées à l'honneur. Il est également membre de la taskforce 'vlaams beleid inzake EGG' (politique flamande en matière de violences liées à l'honneur) qui accorde une attention particulière à la collaboration avec les groupements allochtones féminins.

## 3.2. Réseaux

### 3.3.1. COM DD

Le réseau COM DD réunit les communicateurs des cellules Développement Durable des différentes SPF, SPP et OIP. Un membre de l'Institut participe aux réunions afin de recevoir le matériel communicationnel mis à sa disposition, d'échanger des bonnes pratiques et de trouver de l'aide pour l'organisation de la Journée du Développement Durable.

### 3.3.2. COMM NET

Le COMM Net est le réseau des communicateurs fédéraux. A l'initiative du SPF P&O, ce réseau organise des ateliers, des rencontres plénières, des conférences en présence d'experts en communication, etc. Les membres de la cellule communication de l'Institut essayent de participer à ce réseau afin d'acquérir de nouvelles connaissances, de consolider leur réseau et d'échanger des bonnes pratiques.

### 3.3.3. Felink

Felink est un réseau indépendant au sein des autorités fédérales qui organise régulièrement, depuis 2007, des activités visant à soutenir les fonctionnaires fédéraux dans le développement de leur réseau, afin qu'ils s'épanouissent et poursuivent le développement de leurs possibilités de carrière.

Depuis trois ans déjà, la présidence de Felink est exercée par un membre du personnel de l'Institut. Un second membre du personnel siège également dans le comité de pilotage de Felink. Pour l'organisation pratique de certaines activités, Felink a fait appel de façon sporadique au personnel administratif de l'Institut. Cet engagement est récompensé par la croissance du nombre de membres, malgré le fait que le concept d'atelier concerne des événements à petite échelle. Au 31 décembre 2012, Felink dénombrait 1577 membres, dont 87% de femmes et 13% d'hommes.

En 2012, cinq activités ont été organisées:

- **Atelier "Gestion positive du stress au travail"**

Les situations de stress qui deviennent permanentes ont un effet négatif sur la manière de fonctionner, la santé, etc. Quand doit-on parler de situations de stress, comment les reconnaître et comment les aborder ? Par des petits exercices, cet atelier a appris aux participants/participantes à reconnaître les causes du stress et de trouver des moyens pour y remédier.

- **Les Cercles de développement, une opportunité pour mon parcours professionnel ?**

Les Cercles de développement jouent un rôle clé dans le développement professionnel des collaborateurs/collaboratrices, car ils prévoient une série d'entretiens entre le/la chef/cheffe et le/la collaborateur/collaboratrice dont notamment des entretiens axés sur les compétences et les objectifs de développement. Ce workshop a donc permis aux participants/participantes de trouver des informations sur la manière d'aborder ces entretiens.

- **Workshop « Start to Tweet »**

Ce workshop apprenait aux participants/participantes les possibilités d'utilisation de Twitter et en ce qu'il était susceptible d'offrir pour un service public, en termes de stratégie de communication. Twitter est un réseau social permettant aux utilisateurs/utilisatrices d'écrire brièvement en 140 caractères ce qu'ils font ou ce qu'ils veulent partager, tout en étant un moteur de recherche pour trouver en temps réel des sujets et des personnes.

- **TWUNCH**

Pour la première fois, Felink a organisé un twunch. Un twunch est un déjeuner où les utilisateurs de Twitter se rejoignent autour d'une table. Cet événement propose de, soit se rassembler avec des personnes se connaissant déjà, soit avec des personnes totalement inconnues les unes des autres.

- **« Comment se positionner en tant que leader au sein des hautes fonctions de l'organisation et ainsi mieux appréhender le phénomène du 'plafond de verre' ? »**

Afin de stimuler le réseau, Felink a organisé un lunch au cours duquel Marjorie Desoignies était invitée à prendre la parole sur son mémoire. Elle est venue expliquer les normes professionnelles de genre, les valeurs masculines et féminines dans le monde des organisations, le style de leadership pratiqué au XXIème siècle, le leadership au féminin et l'importance de la mixité hommes-femmes comme un enjeu économique.

### 3.3.4. Collège des présidents des Organismes d'intérêt public (OIP)

Le Directeur de l'Institut est invité à participer au collège des OIP qui se réunit environ tous les deux mois et rassemble l'ensemble des directeurs/directrices des organismes d'intérêt public. De par leur statut particulier, ces rencontres permettent d'échanger des bonnes pratiques entre institutions très similaires et de consolider le réseau fédéral.

## 3.3. Soutien aux acteurs de terrain

### 3.3.1. Les subsides structurels

En 2012, l'Institut a poursuivi la subvention structurelle des 5 organisations suivantes : l'asbl Amazone, le Centre d'Archives pour l'Histoire des Femmes (Carhif-AVG), le Nederlandstalige Vrouwenraad (NVR), le Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB) et l'asbl SOPHIA.

En raison des mesures d'économie prises au sein du secteur public fédéral, qui étaient déjà annoncées fin 2011 et qui se poursuivront au cours des prochaines années, l'Institut s'est vu contraint de prendre en compte certains principes de prudence dans le cadre de l'établissement des nouvelles conventions. Le Conseil d'Administration a ainsi décidé de convertir les contrats en contrats annuels, et sera réalisée une analyse approfondie chaque année du plan annuel et du budget, basée sur un modèle uniforme. En outre, pour la première fois, une clause a été ajoutée; elle mentionne la possibilité pour l'Institut d'imposer aux organisations bénéficiant d'un subside structurel un pourcentage des économies qui lui ont été imposées.

En 2012, les montants suivants ont été octroyés:

Amazone	€ 528.621,00
Carhif-AVG	€ 111.676,00
Sophia	€ 70.284,00

NVR € 32.439,00

CFFB € 32.439,00

Enfin, comme chaque année, une dotation a été portée au budget 2012 de l'Institut pour le Conseil de l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes. En 2012, cette dotation était de 32.439 euros.

### 3.3.2. Les subsides ponctuels ou petits subsides

Dans le cadre des subsides « ponctuels » ou « petits subsides », l'Institut a répondu favorablement en 2012 à 20 demandes d'octroi de subvention pour des projets néerlandophones et à 24 demandes pour des projets francophones. Les associations devaient proposer un projet s'inscrivant dans une des thématiques de l'année 2012, sensiblement les mêmes que les années précédentes.

#### **Aperçu des projets par thématique**

##### *Conciliation vie privée-vie professionnelle*

L'Institut a octroyé en 2012 une subvention afin de permettre la mise en place de groupes de paroles mensuels à destination des parents pour leur permettre d'échanger leurs expériences et d'obtenir des informations.

Un autre projet portait sur l'organisation de séminaires et de workshops autour de la santé. Ceux-ci ont abordé entre autres la combinaison soins de santé, travail et solutions existantes pour ne plus devoir sacrifier l'un par rapport à l'autre. Une brochure reprenant les actes des séminaires et des workshops a été réalisée.

##### *Sensibilisation à l'intégration de la dimension de genre*

Grâce à un petit subside, plusieurs événements ont été organisés autour de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, tels qu'une exposition autour des illustrations de la Déclaration, un concert autour des droits entre les femmes et les hommes ou encore une valise pédagogique. L'objectif de ce projet était de sensibiliser les femmes peu ou prou lettrées sur leurs droits.

##### *Égalité entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi*

Dans le cadre du Festival de films de femmes « Elles tournent », un symposium a été organisé autour du rôle et de la place des femmes dans le secteur audiovisuel en Europe. L'objectif était de stimuler la discussion sur les rapports entre les hommes et les femmes par rapport à l'octroi de subvention dans le secteur audiovisuel et sur la création d'un réseau européen des femmes évoluant dans ce secteur.

L'Institut a permis la réalisation d'un outil pédagogique relatif à la question du travail domestique afin d'ouvrir la réflexion sur le secteur du nettoyage qui abrite plusieurs enjeux actuels, comme la précarisation du travail ou la perpétuation des stéréotypes de genre. Cet outil a été utilisé dans le cadre de modules de formations à destination des professionnels/professionnelles de terrain.

##### *Lutte contre la violence*

Une exposition photographique montrant les différentes étapes qu'une victime de violence a à franchir dans son parcours de reconstruction et les outils mis à sa disposition pour y parvenir a également été subsidiée. Cette exposition itinérante était proposée aux maisons d'hébergements spécialisées dans la violence intrafamiliale.

Un autre projet a permis la tenue d'un débat sur la problématique de la violence, tant physique que psychologique, relative aux personnes âgées dans le but d'attirer particulièrement l'attention sur le fait que cela peut se dérouler tant dans la sphère privée que médicale.

#### *Femmes et prise décision*

Dans le but d'informer et de sensibiliser à l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes, un débat avec les représentants politiques et les jeunes a été organisé.

En octroyant un subside, l'Institut a permis qu'une campagne de sensibilisation autour de la représentation des femmes dans la politique ait lieu. Celle-ci regroupait des interviews de représentantes politiques tant au niveau parlementaire qu'au niveau local.

#### *La problématique « transgenre »*

En 2012, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a accordé une suite favorable à la demande d'une association pour la réalisation d'une brochure autour de l'hermaphrodisme et de son traitement médical.

#### *Les femmes et la paix*

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes n'a reçu aucune demande en 2012 pour des projets en lien avec la thématique « Les femmes et la paix ».

#### *2012 : Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations*

Dans le cadre de l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations, l'Institut a subventionné un projet de séminaire et la publication d'un article de fond autour du vieillissement actif. Ce séminaire s'adressait aux femmes de plus de 50 ans et proposait différents outils, telles que des formations et des groupes de paroles.

### **3.3.3. La politique locale d'égalité des femmes et des hommes**

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

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

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

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



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

### *Appel à projets*

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

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

L'appel à projets – volet égalité permettra donc à chaque province de travailler à l'organisation du *Girls day Boys day*, qui aura lieu dans chaque province francophone le 25 avril 2013. Cette action visant à casser les stéréotypes et préjugés liés au genre permettra durant une journée, à des jeunes du premier et du second degré de rencontrer des personnes sur leur lieu de travail dans des métiers « atypiques pour leur genre ». Chaque groupe-classe rendra donc visite à une femme travaillant dans un métier que l'on pense réservé aux hommes et à un homme exerçant un métier occupé principalement par des femmes.

## **4. Relevés du sonar**

### **4.1. Recherches et publications terminées en 2012**

#### **4.1.1. Femmes et hommes en Belgique – 2<sup>ème</sup> édition**

La très attendue seconde édition de la publication statistique "Femmes et hommes en Belgique" a été présentée à la presse début 2012. Tout comme en 2006, cette brochure rassemble plusieurs statistiques et indicateurs de genre concernant le travail rémunéré et non rémunéré, les revenus, la santé, la prise de décision, la combinaison travail-famille, la criminalité, la science et la technologie, la migration, la formation et la démographie. La nouvelle publication reprend également de nouveaux thèmes tels que la violence entre partenaires, l'emploi du temps et la mobilité. Les données recueillies donnent un aperçu clair et objectif de la société actuelle en matière de genre.

La publication a reçu d'importantes répercussions dans la presse.

#### **4.1.2. Écart salarial**

Les résultats du rapport 2012 consacré à l'écart salarial comprennent quelques éléments surprenants, notamment la diminution de l'écart salarial en raison de l'effet de la crise sur les travailleurs masculins. Ces résultats ont été présentés lors d'une conférence de presse. La parution du rapport a reçu un accueil très favorable, et notamment dans la presse internationale.

Le site internet [www.ecartsalarial.be](http://www.ecartsalarial.be), développé en 2011, a été complété et placé dans un nouvel environnement d'hébergement. Le lancement du site est prévu pour la parution du rapport 2013 sur l'écart salarial.

### **4.1.3. Genre et revenu**

L'Institut a réalisé et publié en 2012 un rapport intitulé « Belgian Gender and Income Analysis (BGIA) », dans le but d'effectuer une analyse de genre des données disponibles en matière de revenus et de développer des indicateurs relatifs au genre et aux revenus.

Le projet BGIA est le fruit d'une collaboration entre l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la Direction générale Statistique et Information économique et la Politique scientifique fédérale. Le centre de recherches d'Economie appliquée de l'Université Libre de Bruxelles (DULBEA) a concrétisé ce projet.

### **4.1.4. Étude scientifique de phénomène sur les violences liées à l'honneur en Belgique**

En 2011, l'Institut a souhaité contribuer au développement d'une future politique de lutte et de prévention efficace des violences liées à l'honneur en Belgique. Raison pour laquelle l'Institut avait financé une recherche scientifique relative à ce phénomène en collaboration avec la Direction générale Sécurité et Prévention du SPF Intérieur.

Dans ce cadre, une convention avait été conclue avec le Vakgroep Wijsbegeerte en Moraalswetenschappen de la Vrije Universiteit Brussel VUB, l'Ugent-ICRH et le service de psychiatrie clinique de l'hôpital Saint-Pierre de Bruxelles. Cette étude qualitative s'était clôturée fin 2011.

En 2012, l'Institut, en collaboration avec la Direction générale Sécurité et Prévention du SPF Intérieur, a réalisé la traduction de « l'étude phénoménologique scientifique de la violence liée à l'honneur en Belgique », puis a diffusé celle-ci sur les divers sites internet partenaires. L'objectif central de cette étude était d'exposer les divers facteurs et processus culturels et psychosociaux qui sont à l'origine de la violence liée à l'honneur et de formuler des propositions qui peuvent améliorer la politique et l'approche relatives à la violence liée à l'honneur en Belgique. Dans cette étude, l'attention a été pointée sur quatre secteurs qui représentent la majeure partie de l'aide de première et deuxième ligne, à savoir la police et la justice, l'enseignement, l'aide psychosociale et les soins de santé.

### **4.1.5. Étude sur les mariages forcés en Région de Bruxelles-Capitale**

L'Institut a financé, en collaboration avec le Secrétaire d'État bruxellois pour l'Égalité des chances, une étude sur les mariages forcés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale. Cette étude a été commanditée afin d'obtenir une meilleure idée de la gravité et de l'étendue de la problématique et d'améliorer la prévention et l'assistance existantes aux besoins spécifiques de victimes potentielles d'une telle problématique en région bruxelloise. Cette étude a été attribuée à l'Université Libre de Bruxelles, sous la conduite du Groupe de recherche sur les Relations Ethniques, les Migrations et l'Égalité (GERME). La diffusion des résultats est prévue en 2013.

## **4.2. Recherches en cours**

### **4.2.1. Femmes au sommet – 2<sup>ème</sup> édition**

En 2008, l'Institut a publié un rapport chiffré consacré à la présence des femmes au sommet. En 2012, l'Institut a lancé un projet visant à mettre à jour ces chiffres. La mission a été confiée à la Vrije Universiteit Brussel (VUB), en consortium avec SEIN de l'Université d'Hasselt.

La publication et la diffusion sont prévues dans le courant 2013 et les résultats seront présentés lors d'une journée d'étude organisée en mai 2013.

#### **4.2.2. Brochure pratique consacrée à la grossesse et à l'emploi à l'attention des travailleuses enceintes ou en congé de maternité et des employeurs**

Suite à l'étude relative à la discrimination des femmes enceintes ou en congé de maternité sur le lieu de travail, l'Institut a développé une brochure de sensibilisation destinée au grand public, et plus spécifiquement aux travailleuses et aux employeurs. Cette brochure, dont l'impression et la diffusion sont prévues en 2013, a été présentée aux partenaires sociaux.

#### **4.2.3. Biographie de Marijke Van Hemeldonck**

Dans le courant de l'année 2012, l'Institut a lancé un nouveau projet visant à ajouter une publication supplémentaire à la série de biographies de l'Institut. La mission est réalisée par le Centre d'Archives pour l'Histoire des Femmes (Carhif) et Marijke Van Hemeldonck a été choisie comme grande dame pour l'illustrer.

#### **4.2.4. Baromètre de la diversité « Logement »**

Un Baromètre de la diversité, consacré au logement en collaboration avec le Centre pour l'égalité des chances et lutte contre le racisme et les ministres régionaux en charge du logement, est en cours de réalisation. L'objectif du projet est d'élaborer un instrument de mesure structurel sur base de tests comportementaux agrégés afin de dresser de manière scientifique un état des lieux de la gestion de la diversité en Belgique, et plus largement de l'attitude à l'égard de personnes caractérisées entre autres par leur genre, leur âge, leur origine, leur orientation sexuelle ou leur handicap.

« Le Baromètre Logement » devrait être publié en 2014 et sera suivi d'un Baromètre Enseignement en 2016, avant d'entamer un nouveau cycle en 2018.

### **4.3. Avis et Recommandations**

Dans le cadre de ses missions, l'Institut est amené à remettre des avis et des recommandations en matière d'égalité des femmes et des hommes, soit de sa propre initiative, soit à la demande de tiers tels que la ministre de tutelle, les partenaires sociaux, etc.

#### **4.3.1. Avis relatif à la discrimination indirecte résultant de l'application de trois mesures par la direction d'une entreprise**

À la demande de délégués syndicaux, l'Institut a analysé trois mesures appliquées par la direction aux membres du personnel au sein d'une société privée.

Ces mesures concernent :

- Le refus du télétravail pour les personnes à temps partiel et les chefs de projet, sans qu'il soit question pour la direction de critères tels que le sexe, mais afin d'appliquer des critères liés au télétravail dont l'un prévoit une occupation à temps plein ;
- Le refus du temps partiel pour les chefs de projets car la direction vise une présence optimale de tous ses dirigeants sur le terrain et ne voit pas comment il est possible de diriger et encadrer une équipe sans être présent ;
- Le refus du congé parental pour les chefs de projets motivé par l'impossibilité, selon la direction, de remplir cette fonction à 80% étant donné les exigences liées à la fonction, et sans lien avec un critère de sexe.

Ces mesures s'appliquant indistinctement aux travailleurs masculins et féminins, l'Institut a d'abord relevé que ces mesures ne constituaient pas une discrimination directe. Concernant l'éventualité

d'une discrimination indirecte, l'Institut a rappelé qu'il n'y a pas de critères généraux d'évaluation et justifications. Seule une analyse de la jurisprudence permet de donner une orientation sur la suffisance des justifications apportées en l'occurrence par la direction mais que la décision appartient toujours aux Cours et Tribunaux compétents.

L'Institut a donc utilisé dans son avis de nombreuses références à des jurisprudences et formulé des recommandations. L'Institut a transmis son avis en janvier 2012.

#### **4.3.2. Avis sur la demande de la police fédérale concernant la légalité des tests physiques ayant un impact différencié sur les hommes et sur les femmes.**

A la demande de la police fédérale, l'Institut a remis un avis en décembre 2012 concernant la légalité des tests physiques ayant un impact différencié sur les hommes et sur les femmes.

Dans le cadre du recrutement des fonctionnaires de police, la police fédérale se posait la question suivante : Comment concilier les exigences physiques lors du recrutement avec le souci d'assurer une composition du corps qui reflète la diversité homme/femme au sein de la société ?

Cette question a surgi du constat que les résultats de l'épreuve physique et médicale ont révélé que celle-ci n'était absolument pas propre à sélectionner les hommes puisque presque tous la réussissent (96,39 % de réussite), alors que seulement 62,44 % des femmes y parviennent.

Après consultation du dossier et analyse des textes de lois et jurisprudence existante, l'Institut conclut dans son avis que :

- n'entrant dans aucun des régimes d'exception prévus au principe d'interdiction de la discrimination directe, l'établissement de tests physiques différenciés selon le sexe est interdit par la loi du 10 mai 2007.
- Le recours à des tests physiques n'est permis que si l'emploi exige effectivement l'utilisation de la force physique et à condition que, pour annuler la discrimination indirecte qui en résulte, l'on ajoute dans les épreuves des critères par rapport auxquels les travailleurs féminins seraient susceptibles de présenter des aptitudes particulières.

Partant de ces constats, l'Institut a formulé une série de recommandations.

#### **4.3.3. Avis sur la proposition de loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le sexisme**

L'Institut a été sollicité par la Commission justice du Sénat afin de présenter son avis au sujet de la proposition de loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le sexisme lors de la session du 29 mai 2012.

L'Institut a ainsi fait le point sur les lacunes de la législation actuelle en matière de sexisme, qui ne permet de le sanctionner que dans le cas où le sexisme entre dans le cadre de la discrimination fondée sur le sexe définie par la loi genre du 10 mai 2007. L'Institut a également fourni une analyse plus détaillée de chaque article de la proposition de loi et formulé des recommandations.

#### **4.3.4. Avis juridique quant aux possibilités d'intervenir en matière de violence, de harcèlement et d'intimidation à l'égard des personnes transgenres**

L'Institut, partant du constat que les personnes transgenres sont confrontées à une discrimination spécifique et/ou à des intimidations fondées sur leurs identité ou leur expression de genre, souhaitait bénéficier d'un état des lieux des possibilités d'intervenir en leur faveur sur la base de la législation en vigueur et de la jurisprudence. Cet état des lieux a, en outre, été employé en vue d'une formation de la police à Leuven en mai 2012, afin d'appréhender les dispositions légales en matière de violences suite à un crime haineux envers une personne transgenre.

#### **4.3.5. Texte vision sur l'élimination des discriminations structurelles des personnes transgenres**

En 2011, plus de 10% des notifications reçues par l'Institut concernaient des discriminations à l'égard de personnes transgenres. Compte tenu des nombreuses discriminations dont sont particulièrement victimes les personnes transgenres, l'Institut a rédigé un texte exprimant sa vision quant à l'élimination des discriminations structurelles des personnes transgenres et contenant une série de recommandations. Ce texte a ensuite été transmis à la Ministre en charge de l'Égalité des chances.

#### **4.3.6. Recommandations sur l'écart salarial**

Sur base des constats des rapports annuels sur l'écart salarial, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a formulé un certain nombre de recommandations politiques qui s'adressent plus particulièrement à la Ministre de l'Emploi, la Ministre en charge de l'Égalité des chances, les partenaires sociaux, la presse et les entités fédérées.

En résumé, ces recommandations précisent qu'il faudrait : contrôler la neutralité de genre de l'ensemble des classifications de fonctions en vigueur dans les secteurs et les entreprises ; combattre les choix d'études stéréotypés ; proposer les postes vacants tant aux femmes qu'aux hommes ; éliminer les obstacles qui entravent l'accès au marché du travail ; s'attaquer aux pièges à l'emploi ; améliorer la réglementation en matière de congé parental, qui doit par ailleurs être mieux réparti entre les deux partenaires ; prendre de nouvelles mesures en vue de briser le plafond de verre ; répartir équitablement les investissements en formations destinées aux travailleurs ; instaurer davantage de transparence au niveau des négociations salariales individuelles ; faire particulièrement attention aux groupes vulnérables sur le marché de l'emploi ; et, renforcer divers instruments statistiques visant à donner un meilleur aperçu de l'écart salarial.

#### **4.3.7. Avis concernant la modification des règles du Code civil sur la transmission du nom à l'enfant**

Le 13 juin 2012, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a transmis aux Ministres de la Justice et de l'Égalité des chances, à la Présidente de la Commission justice et du Comité d'avis égalité des chances du Sénat ainsi qu'aux délégués des droits de l'enfant un avis concernant la modification des règles du Code civil sur la transmission du nom à l'enfant.

L'Institut a constaté que les règles actuelles de transmission du nom à l'enfant constituent une discrimination fondée sur le sexe, violent les réglementations internationales qui condamnent toute discrimination entre les hommes et les femmes, notamment en matière de transmission du nom de famille aux enfants. Cette règle qui impose aux couples de donner le nom du père aux enfants, outre sa nature discriminatoire, est susceptible d'induire un souhait des parents plus marqué pour la naissance ou l'adoption d'un garçon plutôt qu'une fille, en vue de perpétuer le nom de famille à travers les générations futures. L'Institut recommande, par conséquent, de modifier le Code Civil pour que les noms des deux parents soient transmis à leur enfant, et ce, afin d'assurer une égalité réelle entre les femmes les hommes. L'avis est disponible sur le site internet de l'Institut.

#### **4.3.8. Avis sur les conséquences discriminatoires de la réglementation et des pratiques en matière de changement de prénom sur les titres, diplômes et autres documents certificatifs, aux différents niveaux d'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles**

Dans le cadre du protocole de collaboration signé entre la Fédération Wallonie-Bruxelles et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, et le service du médiateur de la Fédération Wallonie-Bruxelles, un avis conjoint a été rédigé sur les conséquences discriminatoires de la réglementation et

des pratiques en matière de changement de prénom sur les titres, diplômes et autres documents certificatifs, aux différents niveaux d'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Ces pratiques et réglementations sont en contradiction avec une série de recommandations et lois européennes et belges en matière de lutte contre les discriminations fondées sur le sexe et à l'égard des personnes transgenres.

Cet avis a été transmis au sein du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles au Vice-Président et Ministre de l'Enseignement supérieur, à la Ministre de la Culture, de l'Audiovisuel, de la Santé et de l'Égalité des chances, à la Ministre de l'Enseignement obligatoire et de Promotion sociale, ainsi qu'au Secrétaire général de la Fédération Wallonie-Bruxelles, à l'Administrateur général de l'Enseignement et de la Recherche scientifique, à l'Administrateur général des personnels de l'Enseignement, à la Directrice générale de l'Enseignement non-obligatoire et de la Recherche scientifique et enfin à la Directrice générale de l'enseignement obligatoire.

Cet avis a pu être rédigé grâce à l'étroite collaboration de tous ces services qui ont transmis de nombreuses informations sur leurs pratiques et réglementations et de la Direction de l'égalité des chances de la Fédération Wallonie-Bruxelles qui a piloté les groupes de travail, facilité les échanges avec les différents services et a contribué aux travaux. L'avis est disponible sur le site internet de l'Institut.

#### **4.3.9. Avis violences sexuelles**

L'Institut a rédigé un avis sur la thématique de la violence sexuelle. Dans cet avis, il accordait de l'attention à la problématique du « set agression sexuelle », l'accueil, l'audition des victimes, le manque de formations policières, la banque de données ADN, les viols collectifs et le paysage de l'assistance, et il formulait également des recommandations spécifiques. En outre, un volet spécifiquement axé sur les abus sexuels commis par les professionnels de l'assistance a également été abordé. Cet avis est à la base du groupe de travail "violence sexuelle" qui devrait voir le jour en 2013 afin de se charger de l'élaboration du volet consacré à la violence sexuelle dans le Plan d'action national 2014-2018.

#### **4.3.10. Avis violence psychologique**

L'Institut a rédigé un avis sur la violence psychologique, où il examine les formes de violence psychologique actuellement punissables, et de quelle façon plusieurs petits faits punissables peuvent être regroupés en un délit plus grave.

#### **4.3.11. Recommandations de l'étude scientifique sur le phénomène des violences liées à l'honneur en Belgique**

En décembre 2011, la première recherche belge sur le phénomène des violences liées à l'honneur s'est clôturée. Cette recherche a été réalisée par la VUB et l'Ugent à la demande de l'Institut et du SPF Intérieur. Bien que les violences liées à l'honneur soient un phénomène complexe qui peut être difficilement appréhendé à travers une définition unique, la plupart des acteurs conviennent que ces violences constituent un phénomène spécifique, qui nécessite une approche spécifique.

La recherche montre que le phénomène est répandu : toutes les parties interrogées dans le cadre de la recherche indiquent avoir été un jour confrontées à des faits de violences liées à l'honneur, mais ne disposent pas d'une connaissance suffisante du phénomène. La spécificité du phénomène liée à une connaissance insuffisante peut mener à de graves erreurs d'appréciation quant à la gravité de la situation et le risque d'escalade de la violence.

Cette étude met en lumière la complexité de ce phénomène, dresse un état des lieux des différentes formes de violence liée à l'honneur, explique les différents facteurs et processus sous-jacents, expose les causes et les types de violence et formule des recommandations concrètes qui permettent de reconnaître et de détecter plus rapidement les différentes formes de violence liée à l'honneur et de proposer une assistance appropriée. Les recommandations portent d'une part, sur la définition et la conceptualisation du terme «violences liées à l'honneur» et d'autre part, sur l'élaboration d'une politique d'intervention efficace. L'étude et ses recommandations ont été présentées en janvier 2012 aux membres du Groupe Interdépartemental de coordination du Plan d'action national.

#### **4.3.12. Recommandations sur la Loi Salduz**

L'Institut s'est concerté avec le Service de Politique Criminelle du SPF Justice. À cette occasion, des recommandations concrètes ont été présentées en ce qui concerne la loi Salduz et ses conséquences potentiellement négatives pour l'approche de la violence entre partenaires.

#### **4.3.13. Recommandation concernant l'accessibilité des milieux d'accueil dans la Fédération Wallonie-Bruxelles dans le respect des principes de non-discrimination.**

En février 2012, l'Institut conjointement avec le Centre pour l'égalité des chances et lutte contre le racisme et le Délégué général aux droits de l'enfant de la Fédération Wallonie-Bruxelles ont remis au Ministre de l'enfance, de la recherche et de la fonction publique, ainsi qu'au Conseil d'Administration de l'ONE, et à l'Administrateur général de l'ONE une recommandation concernant l'accessibilité des milieux d'accueil dans la Fédération Wallonie-Bruxelles dans le respect des principes de non-discrimination. Cette recommandation fait suite aux divers signalements reçus par ces institutions relatifs à l'accessibilité des milieux d'accueil agréés par l'ONE, notamment pour les familles monoparentales. La recommandation a également été transmise pour information aux ministres de l'égalité des chances, aux membres de la Commission Communautaire française en charge de l'action sociale et de la famille et à la Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

### **4.4. Suivi des avis et recommandations**

#### **4.4.1. Suivi de l'arrêt dit « Test achats »**

Jusqu'au 21 décembre 2012, les assureurs faisaient varier les primes et les prestations en fonction du sexe de l'assuré/assurée pour les assurances privées liées à la vie, automobile et hospitalisation. Ces différences de traitement s'opéraient tantôt au détriment des femmes (l'assurance vie et l'assurance hospitalisation) tantôt en défaveur des hommes (l'assurance automobile et l'assurance décès).

Le 20 mars 2009, dans le cadre de l'établissement du rapport d'application de la Directive 2004/113 prévu par l'article 16, mais aussi de la négociation de la Directive fondée sur l'article 13 et de la jurisprudence de la CJCE (Cour de Justice des Communautés européennes) dans l'affaire Lindorfer, l'Institut avait formulé un avis dans lequel il exhortait la Commission européenne à renforcer, dans la Directive 2004/113, le respect du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes, en limitant voire en interdisant toute faculté de dérogation dans le domaine de l'assurance.

Le 2 mars 2011, l'Institut se réjouissait de l'arrêt historique rendu la veille par la Cour de justice de l'Union européenne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. La Cour avait considéré comme discriminatoire la prise en compte du sexe de l'assuré/assurée en tant que facteurs à risques dans les contrats d'assurance. Elle déclarait donc que cette dérogation au principe de l'égalité

(jusqu'à présent autorisée par l'article 5 § 2 de la Directive 2004/113/CE<sup>4</sup>) devait être invalidée. La Cour postposait toutefois les effets de sa décision afin d'offrir au secteur des assurances une période transitoire durant laquelle les compagnies seront tenues d'adapter leurs tarifs en appliquant des primes et des prestations unisexes de manière non discriminatoire.

Depuis que la période transitoire accordée aux assureurs est arrivée à terme, l'Institut est associé à l'élaboration du projet de loi visant à adapter la législation suite à l'arrêt dit « Test achats » de mars 2011.

#### **4.4.2. Suivi des recommandations « écart salarial » avec la Loi écart salarial**

Annuellement, l'Institut publie, aux alentours du mois de mars, un rapport écart salarial qui présente les chiffres officiels de la différence de rémunération entre les femmes et les hommes. En outre, l'Institut conclut toujours celui-ci par une série de recommandations politiques qui s'adressent plus particulièrement à la Ministre de l'Emploi, la Ministre en charge de l'Égalité des chances, aux partenaires sociaux, à la presse et aux entités fédérées.

Parmi ces recommandations figurent, entre autres, la nécessité de contrôler la neutralité de genre de l'ensemble des classifications de fonctions en vigueur dans les secteurs et les entreprises ; prendre de nouvelles mesures en vue de briser le plafond de verre ; instaurer davantage de transparence au niveau des négociations salariales individuelles ; et, renforcer divers instruments statistiques visant à donner un meilleur aperçu de l'écart salarial.

Le 8 mars 2012, la Chambre a approuvé la proposition de loi visant à lutter contre l'écart salarial (loi du 22 avril 2012, MB 28 août 2012). La loi du 22 avril 2012 relative à l'égalité salariale vise à mieux connaître et mieux lutter contre l'écart salarial et ce, à tous les niveaux : au niveau interprofessionnel via l'obligation pour les partenaires sociaux de négocier des mesures de lutte contre l'écart salarial, au niveau sectoriel via notamment l'instauration de classifications de fonctions neutres sur le plan du genre et enfin au niveau de l'entreprise via l'organisation d'une concertation obligatoire et l'adoption de plans d'égalité.

L'Institut s'est concerté avec les cabinets en charge de l'égalité des chances et de l'emploi et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sur l'implémentation concrète de cette loi.

Un projet a été lancé afin de préparer l'analyse de la neutralité de genre des systèmes de classification de fonctions: la première analyse exploratoire a consisté à établir un état des lieux.

#### **4.4.3. Suivi de l'avis quotas avec la loi quotas dans les administrations**

En janvier 2011, l'Institut avait transmis un avis intitulé « Instauration d'une présence garantie de femmes au sein des organes de décisions des sociétés commerciales et des entreprises publiques » à la Ministre en charge de l'Égalité des chances et aux représentants/représentantes du monde politique.

L'Institut y proposait d'adopter des mesures contraignantes visant à augmenter la participation des femmes dans les conseils d'administrations des institutions publiques, dans les mandats des administrations publiques ainsi que dans les conseils d'administrations des entreprises publiques et privées, grâce à l'instauration de quotas d'administratrices, ainsi que de mesures d'accompagnements du type Women on Board.

---

<sup>4</sup> Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et des services et la fourniture de biens et de services



Depuis, le 2 juin 2012, un arrêté royal (publié au Moniteur Belge le 08.06.2012) portant sur le statut des agents de l'état en vue d'instaurer des quotas au sein de l'administration publique fédérale a été approuvé.

Et, le 4 octobre 2012, la Vice-Première Ministre, Ministre de l'Intérieur et en charge de l'Égalité des chances, a adressé une lettre à la Vice-Présidente de la Commission européenne, Commissaire en charge de la Justice, des droits fondamentaux et de la citoyenneté, afin d'exprimer par écrit son soutien au projet de directive voulant instituer des quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises européennes.

#### **4.4.4. Suivi de l'avis relatif à la situation des femmes bénéficiant d'un titre de séjour provisoire et victimes de violence entre partenaires**

En 2011, l'Institut a fait réaliser un état des lieux de la situation juridique et concrète des personnes étrangères bénéficiant d'un titre de séjour provisoire lié à leur statut de conjoint/conjointe ou de partenaire d'un/une Belge, victimes de violence familiales. Cette mission avait été confiée à l'Université Libre de Bruxelles. L'étude est notamment basée sur une enquête de terrain réalisée auprès d'acteurs institutionnels, d'associations et de victimes de violences. Elle s'accompagne de recommandations sur la mise en place éventuelle d'un système de protection spécifique permettant à ces personnes d'obtenir un permis de séjour indépendant de celui du/de la conjoint/conjointe ou du/de la partenaire. Ces recommandations ont été présentées au groupe interdépartemental (GID) et approuvées unanimement par les administrations partenaires du PAN.

L'Institut a étudié la faisabilité de ces recommandations avec les instances concernées.

Suite à son avis, l'Institut a collaboré avec l'organisation Human Right Watch à l'élaboration de son rapport « La loi était contre moi : accueil des femmes migrantes à la protection contre la violence intrafamiliale en Belgique ».

Suite à cela, l'Institut a participé à la séance du Parlement européen du 21 juin intitulée 'strategies to end double violence against undocumented women', lors de laquelle le travail de la Plate-forme pour la Coopération Internationale sur les Sans-papiers (PICUM) a été présenté. En septembre, l'Institut a organisé une rencontre avec l'asbl Abraço. Suite à cette concertation, l'Institut a adapté son avis. Il conclut qu'il n'est pas nécessaire de modifier la loi, mais bien de former les services de police. Cet avis a été soumis à la Ministre en charge de l'égalité des chances.

## **5. Recueillir les vibrations**

### **5.1. Service de première ligne**

Depuis deux ans, l'Institut dispose d'un service de première ligne composé de deux francophones et de deux néerlandophones réceptionnant les signalements - plaintes et demandes d'informations - reçues via le numéro vert 0800/12.800 ainsi que les formulaires de signalement reçus via son site internet ou par courrier.

Cette première ligne a pour but de renseigner rapidement les victimes potentielles de discriminations fondées sur le sexe, de les informer sur la procédure de plainte auprès de l'Institut, de les aider le cas échéant à remplir leur formulaire de signalement, d'encoder les dossiers dans la banque de données ou de les diriger vers les instances compétentes dans le cas où l'Institut ne le serait pas. Ce travail permet d'alléger celui des juristes leur permettant de concentrer leur expertise sur les analyses juridiques.

## 5.2. Orientation client

Depuis la mise en place du service de première ligne, une série de procédures internes ont été mises en place afin de parfaire les processus dans un but d'amélioration continue. Ainsi, outre les demandes d'informations et plaintes reçues au sein de la cellule juridique, la première ligne encode depuis début 2012 les demandes d'informations relatives aux autres cellules de l'Institut (demandes d'entreprises concernant la loi écart salarial, d'explications sur les statistiques d'une étude, demande d'étudiants relatives à leurs travaux d'étude, etc.). Toutes ces demandes auxquelles l'Institut répond avec le même professionnalisme, et qui n'étaient jusqu'alors pas enregistrées, vont permettre de visualiser la charge de travail qu'elles représentent. Cet enregistrement a également comme finalité d'améliorer les délais de réponse aux demandes d'information et donc de parfaire son orientation-client.

Dans le même but, l'Institut a signé une convention en juin 2012, avec le SPF P&O afin de rédiger une charte-client à destination de ses utilisateurs.

Demandes d'infos autres cellules FR	69
Demandes d'infos autres cellules NL	59
Total	128

L'Institut comptabilise 128 demandes d'information en 2012 qui s'ajoutent à celles adressées à la cellule juridique.

## 5.3. Procédure d'enregistrement : genderclaim

Les demandes d'information et plaintes relatives à la cellule juridique, regroupées sous le dénominateur commun « notifications », ont été encodées au sein de sa genderclaim afin de disposer de statistiques fiables en matière de plaintes et demandes relatives à des discriminations fondées sur le sexe.

Ces statistiques permettent de disposer d'une vue objective des discriminations fondées sur le sexe ou les critères assimilés que sont la grossesse, l'accouchement, la maternité et le changement de sexe. Il s'agit, du moins, de disposer d'un aperçu objectif des discriminations qui mènent au dépôt de plainte à l'Institut. En effet, de nombreuses études ont démontré que les plaintes reçues par les organismes de promotion de l'égalité ne représentent que le sommet de l'iceberg. De nombreuses victimes ne déposent jamais plainte par appréhension, par manque d'information, par renoncement.

Les statistiques obtenues permettent parfois de mettre en lumière des problématiques structurelles, la nécessité de réaliser une recherche sur un thème spécifique et/ou une campagne de sensibilisation sur un phénomène distinct.

## 5.4. Quelques chiffres de la cellule juridique

Le service juridique de l'Institut reçoit des notifications par divers canaux, soit via son site internet, via mail, par courrier, par l'intermédiaire de partenaires, comme les Espaces Wallonie, ou soit via son numéro vert le 0800/12.800. En 2012, 449 appels ont été reçus via cette ligne, et certains de ces appels ont abouti à des notifications enregistrées au sein de la genderclaim. Finalement, l'Institut a enregistré, en 2012, 365 notifications, dont 226 plaintes et 139 demandes d'informations.

Une augmentation des notifications de l'ordre de 21% comparé à 2011 a été observée (soit 64 notifications supplémentaires en un an). Cela revient à dire que le service juridique de l'Institut reçoit une nouvelle notification chaque jour.

Plus précisément, depuis l'année précédente, les demandes d'informations ont augmenté de 26% et les plaintes de 18%.

Cependant, ces augmentations perpétuelles depuis la création de l'Institut, ne sont pas forcément le signe d'une augmentation du nombre de discriminations fondées sur le sexe. En effet, les différentes recherches menées par l'Institut tendent à montrer que les plaintes ne représentent que la partie visible de l'iceberg. En effet, une discrimination ne devient visible que si la victime la signale. Or, de nombreuses discriminations fondées sur le sexe restent sous silence en raison du fait qu'elles sont considérées comme « normales » ou « taboues ». Les victimes n'ont pas toujours conscience d'être confrontées à une inégalité de traitement. D'autres ont peur des conséquences d'un dépôt de plainte, ou redoutent la longueur d'une procédure judiciaire. Par conséquent, l'Institut impute plutôt l'augmentation de ses notifications, d'une part, à sa visibilité grandissante, notamment grâce à la médiatisation de certains procès gagnés par l'Institut, et d'autre part, à une prise de conscience de l'opinion publique face aux inégalités de genre et discriminations jugées de plus en plus comme étant inacceptables.

<b>Répartition des notifications par sexe en 2012</b>	
Homme	121
Femme	206
Femmes Trans <sup>5</sup>	12
Hommes Trans <sup>6</sup>	9
Autre (= organismes, entreprises, société civile, etc.)	17

121 notifications ont été introduites par des hommes et 206 par des femmes en 2012. Un peu plus de deux personnes sur trois qui ont déposé plainte ou demandé une information à l'Institut sont des femmes. Comme chaque année, la cellule juridique vérifie concrètement ce que les études de l'Institut dénoncent : les femmes sont majoritairement victimes de discrimination fondées sur le sexe.

Les personnes transgenres représentent environ 6% des notifications reçues à l'Institut. Ces dernières émanent principalement de Femmes Trans c'est-à-dire des personnes ayant changé ou souhaitant changer de sexe d'homme vers femme. Les Hommes Trans ne sont pas moins discriminés pour autant, mais simplement moins nombreux<sup>7</sup>.

<b>Répartition des notifications enregistrées en 2012 par type de comportement</b>	
Discrimination directe	142
Discrimination indirecte	19

---

<sup>5</sup> Homme vers Femme

<sup>6</sup> Femme vers Homme

<sup>7</sup> L'étude de l'Institut de 2009 « Etre transgenre en Belgique, un aperçu de la situation sociale et juridique des personnes transgenres » démontrait que les Femmes Trans étaient en moyenne deux fois plus nombreuses que les Hommes Trans. (Tableau 7 p. 44).

Incitation à la discrimination	35
Harcèlement moral	17
Harcèlement sexuel <sup>8</sup>	13
Mobiles abjects <sup>9</sup>	2
Sexisme	32
Violence	5
Discriminations multiples	3
Autre	97

A l'instar des années précédentes les notifications pour discrimination directe sont les plus nombreuses à être enregistrées, mais elles sont toutefois en diminution, de l'ordre de 18%.

Les discriminations indirectes sont sept fois moins fréquentes, certainement en raison du fait qu'elles sont moins facilement détectables. En effet, on parle de discrimination indirecte lorsqu'une mesure ou un règlement, en apparence neutre, implique des distinctions entre les personnes sur base de critères, et ce sans pour autant viser directement le sexe. Par exemple, si un règlement impose une distinction entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel, la plupart des travailleurs à temps partiel étant des femmes, ces dernières seront indirectement discriminées par le règlement.

Les notifications pour des faits de harcèlement en raison du sexe, de la grossesse ou de la maternité ont diminué de 26% par rapport à l'année dernière. Une fois scindées en fonction du type de harcèlement, moral ou sexuel, on constate que les notifications pour harcèlement moral sont deux fois moins nombreuses que l'année dernière et les notifications pour harcèlement sexuel en raison du sexe, de la grossesse ou de la maternité de la personne ont diminué de 31%.

Les notifications au sein du domaine « autres » ont, quant à elles, presque doublé (de l'ordre de 70%). Ce domaine comprend des plaintes et demandes d'information portant par exemple sur des questions relatives à la législation, et de manière générale toute demande (action positive, garde d'enfant, etc.) ne relevant à proprement parler pas de la discrimination, du harcèlement, ou de l'incitation.

Fait rare, l'Institut a constaté un nombre élevé de plaintes relevant de l'incitation à la discrimination (en comparaison, l'année dernière, seules 4 notifications avaient été enregistrées dans ce type de comportement). Il s'agit ici en fait des plaintes relatives aux propos tenus par Sharia4Belgium en août 2012 à l'encontre des femmes. Ces propos avaient suscité une large vague de protestation et le dépôt de nombreuses plaintes de la part d'hommes et de femmes<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> Intitulé « Intimidation sexuelle » dans les rapports précédents

<sup>9</sup> Intitulé « circonstances aggravantes » dans les rapports précédents

<sup>10</sup> Cf. Partie Actions en justice et médiations

<b>Répartition des notifications par domaine de discrimination en 2012</b>			
	<b>Répartition des plaintes</b>	<b>Répartition des demandes d'informations</b>	<b>Total des notifications</b>
<b>TRAVAIL</b>	66	46	<b>112</b>
<b>BIENS ET SERVICES</b>	35	13	<b>48</b>
<b>CULTURE ET MEDIAS</b>	67	4	<b>71</b>
<b>SECURITE SOCIALE</b>	8	3	<b>11</b>
<b>EDUCATION ET FORMATION</b>	10	6	<b>16</b>
<b>JEUNESSE, SPORT, TOURISME</b>	/	/	<b>/</b>
<b>RELATIONS PRIVEES<sup>11</sup></b>	15	5	<b>20</b>
<b>ACTIVITES ECONOMIQUE, SOCIALE, CULTURELLE ET POLITIQUE</b>	1	2	<b>3</b>
<b>ORIENTATION &amp; FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	2	/	<b>2</b>
<b>AUTRE</b>	22	60	<b>82</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	226	139	<b>365</b>

Pour la première fois, le domaine du travail n'est pas le domaine dans lequel l'Institut a comptabilisé le plus de plaintes. Mais si les demandes d'informations sont additionnées aux plaintes, il est le domaine qui compte le plus de notifications. Toutefois, en comparaison avec 2011, une légère diminution des notifications, de l'ordre de 20% (dont une diminution de 27% des plaintes et de 8% des demandes d'informations) est visible.

Dans le domaine de la sécurité sociale, il y a également une diminution de 60% plaintes, et par conséquent des notifications. En 2011, ces notifications relatives par exemple à des distinctions opérées entre la pension des femmes et des hommes ou à des frais de médicaments différemment remboursés en fonction du sexe de la personne avaient doublé.

En dehors de ces deux domaines, une augmentation des notifications peut être observée dans tous les autres. Avec notamment une étonnante progression depuis 2011 des notifications dans le domaine « culture et médias » de l'ordre de 195%, uniquement due à l'augmentation des plaintes de 272%. Ces données sont attribuables au fait que les plaintes concernant Sharia4Belgium ont été enregistrées dans ce domaine.

<sup>11</sup> Intitulé « sphère privée » dans les rapports d'activités précédents.

<b>Répartition des notifications par domaines d'actions et par public en 2012</b>						
	<b>Total des notifications</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes vers Femmes</b>	<b>Femmes vers Hommes</b>	<b>Autre (Entreprises, institutions, etc.)</b>
<b>TRAVAIL</b>	112	32	71	3	0	6
<b>BIENS ET SERVICES</b>	48	30	12	2	2	2
<b>CULTURE ET MEDIAS</b>	71	26	38	1	0	6
<b>SECURITE SOCIALE</b>	11	4	6	1	0	0
<b>EDUCATION ET FORMATION</b>	16	0	14	1	1	0
<b>JEUNESSE, SPORT, TOURISME</b>	0	0	0	0	0	0
<b>RELATIONS PRIVEES</b>	20	5	9	2	4	0
<b>ACTIVITES ECONOMIQUE, SOCIALE, CULTURELLE ET POLITIQUE</b>	3	0	2	1	0	0
<b>ORIENTATION &amp; FORMATION PROFESSIONNELLE</b>	2	1	1	0	0	0
<b>AUTRE</b>	82	23	53	1	2	3

Sans surprise, les femmes sont deux fois plus touchées par des faits discriminatoires que les hommes dans le domaine du travail et inversement, dans le domaine des biens et services, les hommes le sont deux fois plus que les femmes.

Seules les femmes et les personnes transgenres ont été discriminées en raison de leur sexe dans le domaine de l'éducation et de la formation.

Les personnes transgenres sont victimes de discriminations dans presque tous les domaines, et principalement les domaines des relations privées, du travail et des biens et services.

Evolution des plaintes par année, depuis 2008, et par domaine					
	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Travail</b>	56	57	69	90	66
<b>Biens et services</b>	16	19	16	33	35
<b>Culture et média</b>	8	7	10	18	67
<b>Sécurité sociale</b>	6	1	4	20	8
<b>Education et formation</b>	5	6	6	7	10
<b>Jeunesse, sport et tourisme</b>	1	1	1	/	/
<b>Relations privées</b>	5	4	1	14	15
<b>Activités économique, sociale, culturelle et politique</b>	/	/	/	/	1
<b>Orientation et formation professionnelle</b>	/	/	/	/	2
<b>Autre (divorce, législation, diffamation, etc.)</b>	28	55	23	9	22
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>150</b>	<b>130</b>	<b>191</b>	<b>226</b>

En dehors des domaines de la sécurité sociale et du travail dans lesquels nous observons une légère baisse, une augmentation du nombre de plaintes a été observée dans tous les autres domaines.

En outre, les plaintes ont quasiment quadruplées dans le domaine de la culture et des médias. Cette explosion des plaintes s'explique par une prise de conscience de l'opinion publique de la problématique du sexisme dans les publicités et les médias grâce à la médiatisation des hôtes du salon de l'auto utilisées comme des femmes-objet, l'annonce d'un projet de loi sexisme et la diffusion du reportage de Sofie Peeters sur le harcèlement de rue dont sont victimes les femmes en raison de leur sexe, et, comme expliqué précédemment, aux plaintes déposées contre Sharia4Belgium.

Notifications concernant le sexisme	
2005	2
2006	6
2007	6
2008	9
2009	11
2010	21
2011	48
2012	32

De nombreuses plaintes ont été reçues dans ce domaine concernant les hôtes du salon de l'automobile, des affiches de films, des sites promouvant l'infidélité, la programmation d'un chanteur incitant à la violence à l'égard des femmes lors d'un festival, etc. Les notifications de 2012 présentent une diminution de l'ordre de 33%.

<b>Notifications concernant la publicité</b>	
2007	1
2008	5
2009	9
2010	6
2011	20
2012	10

Comme chaque année, même si elles ont diminué de moitié par rapport à 2011, l'Institut a reçu des notifications concernant la publicité, et notamment celles véhiculant des stéréotypes ou une image dégradante de la femme. Ces dernières ont été transmises au Jury d'éthique publicitaire tel que le préconise le protocole de collaboration<sup>12</sup>.

<b>Notifications concernant la transsexualité</b>	
2005	3
2006	4
2007	14
2008	12
2009	20
2010	22
2011	29
2012	40

Les notifications relatives aux personnes transgenres augmentent chaque année et confortent les résultats des études réalisées en la matière à savoir que les personnes transgenres sont particulièrement confrontées à des discriminations fondées sur le sexe. Que ce soit en raison de leur changement de sexe, de leur identité de genre ou de leur expression de genre, les personnes transgenres rencontrent de nombreux obstacles dans le domaine du travail (pour être recrutées ou pour conserver leur travail), dans leur changement de sexe (changement d'identité et de sexe) sur les diplômes, dans leur relation aux autres (manière dont les médias abordent leur problématique, victimes de violences verbales dans la rue et les lieux publics), etc. Les personnes transgenres, bien que minoritaires par rapport à l'ensemble de la population, sont discriminées dans tous les domaines. Et les notifications reçues à l'Institut représentent, en 2012, 6% de la totalité des notifications.

<sup>12</sup> cf. partie Jury d'éthique publicitaire



<b>Notifications concernant la grossesse/maternité</b>			
	Domaine « travail »	Grossesse/maternité	Pourcentage de dossiers « grossesse/maternité » dans le domaine travail
2005	38	13	34,2%
2006	43	12	27,9%
2007	88	35	39,8%
2008	65	38	58,5%
2009	88	38	43,2%
2010	99	42	42,4%
2011	140	47	33,5%
2012	112	35	31%

Même si les notifications dans le domaine du travail et celles relatives à un cas de discrimination en raison de la grossesse, de l'accouchement ou de la maternité d'une femme ont respectivement diminué en 2012, le pourcentage de discriminations concernant ce critère protégé représente, approximativement comme en 2011, 31% du total des notifications dans le domaine du travail.

Dans le domaine du travail, un tiers des femmes portent plainte pour discrimination en raison de leur grossesse.

## **5.5. Actions en justice et médiation**

### **5.5.1. Sharia4Belgium**

Le 10 août 2012, l'Institut a annoncé avoir déposé plainte auprès du Procureur du Roi contre le porte-parole de Sharia4Belgium suite aux propos tenus par ce dernier le 3 août 2012 et aux nombreuses plaintes, de femmes et d'hommes, reçues en ce sens. Selon l'Institut, ces propos constituent une incitation à la discrimination, à la haine, à la violence ou à la ségrégation d'un groupe, à savoir ici les femmes selon l'article 27 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

### **5.5.2. Concertation constructive avec une discothèque**

En septembre 2012, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes s'est entretenu de manière constructive avec le gérant d'une discothèque à la suite de l'adoption de leur nouvelle politique d'entrée à certaines soirées auxquelles les filles auraient accès dès l'âge de 18 ans tandis que les garçons devraient avoir 21 ans.

La mesure était basée sur l'expérience pratique de la discothèque mais selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Centre pour l'égalité des chances et lutte contre le racisme –

impliqué dans ce dossier pour le critère « âge »— elle était inconciliable avec l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge et le sexe. Un certain nombre de pistes destinées à appréhender d'une manière non-discriminatoire les problèmes rencontrés par la discothèque ont été discutées. Les responsables de celle-ci se sont engagés à ne pas appliquer provisoirement la mesure annoncée et à proposer une alternative légalement acceptable.

### **5.5.3. Procès « Sadia Sheikh »**

Le 19 décembre 2012, les parents de Sadia Sheikh ont été reconnus coupables par la Cour d'assises de la Province de Namur de l'assassinat de leur fille comme auteurs ou coauteurs, avec préméditation et avec la circonstance aggravante de discrimination en raison de son sexe. Le père de Sadia, Tariq Sheikh, a également été reconnu coupable comme auteur ou coauteur de tentative de mariage forcé sur sa fille.

La cour d'assises de la province de Namur a reconnu l'action de l'Institut en tant que service de lutte contre les inégalités fondées sur le sexe et en tant qu'acteur de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, et a confirmé que les stéréotypes de genre conduisent à de graves discriminations à l'encontre des femmes en raison de leur sexe.

Pour rappel, l'Institut s'était constitué partie civile afin que, pour la première fois en Belgique, le crime d'honneur soit condamné, le sexe de la victime étant reconnu comme circonstance aggravante et la tentative de mariage forcé sanctionnée. La Cour d'assises de la province de Hainaut avait déjà reconnu le 9 décembre 2011 que Sadia Sheikh avait été assassinée par sa famille (ses parents, son frère et sa sœur) au motif qu'elle avait déshonoré celle-ci en refusant de se plier au rôle attendu d'elle en tant que femme et à un mariage forcé. Suite à la décision de la Cour de cassation du 25 avril 2012, les parents de Sadia devaient être à nouveau jugés, alors que le frère de Sadia n'a pas contesté la décision de la cour d'assises du Hainaut et que la sœur de Sadia s'est désistée de son pourvoi.

C'est la première fois, après le premier arrêt de la cour d'assises de la Province de Hainaut, en Belgique qu'une juridiction prononce une condamnation pour une tentative de mariage forcé et que la circonstance aggravante du sexe est reconnue.

## **6. Sur les ondes**

### **6.1. Communication**

#### **6.1.1. Couverture médiatique**

Comme le démontre le tableau ci-après, l'Institut a enregistré une diminution du nombre d'occurrences presse en 2012 (25% par rapport à 2011), le total représente malgré tout plus du double de l'année 2010.

**Tableau – occurrences presse en fonction du type de presse par an**

Type de presse	2012	2011	2010	2009
Radio	53	19	21	16
TV	31	37	12	15
Presse quotidienne écrite	120	135	88	67
Presse magazine	7	9	9	23
Presse internet	105	208	10	18
Divers <sup>13</sup>	7	21	6	/
<b>Total</b>	<b>323</b>	<b>429</b>	<b>146</b>	<b>139</b>

On remarque une importante progression dans la presse radio (plus du double de l'année dernière). C'est finalement dans la presse internet que les occurrences ont principalement diminué, de moitié. Mais, si l'on ne tient pas compte des occurrences presse relatives au procès Sadia Sheikh - particulièrement médiatisé- le nombre d'occurrence a augmenté entre 2011 et 2012 de l'ordre de 25%. La visibilité de l'Institut s'est donc accrue sur toutes les autres thématiques. Finalement, il semble plus stratégique de bénéficier d'une meilleure visibilité sur plusieurs domaines d'expertise que d'une très forte visibilité sur une seule thématique.

**Tableau - Répartition des occurrences presse par langue et par année**

	2011		2012	
	Occurrences presse dans lesquelles l'Institut est cité ou non	Occurrences presse dans lesquelles l'Institut est cité	Occurrences presse dans lesquelles l'Institut est cité ou non	Occurrences presse dans lesquelles l'Institut est cité
<b>Total</b>	429	59	323	144
FR	329	43	205	79
NL	57	14	103	58
FR-NL	16	2	11	5
EN	27	0	1	0
DE	0	0	3	2

On remarque une belle progression dans les médias néerlandophones, les occurrences ayant doublé depuis l'année précédente.

Pour la première année, l'Institut a collecté également les occurrences presse en allemand et constaté beaucoup moins d'occurrence en anglais, les médias ayant été moins intéressés par le procès bis Sadia Sheikh.

On constate que tous les médias néerlandophones qui ont réalisé un sujet sur l'Institut l'ont cité alors que 16% des médias francophones ne l'ont pas cité.

On remarque également que lorsque des membres de l'Institut ont été cités, c'est principalement dans les médias francophones, toutefois la différence s'amenuise. En 2011, une référence sur quatre était en néerlandais, en 2012, il y en a plus d'une sur trois.

<sup>13</sup> Par « Divers » on entend les newsletters, les blogs, les agences de presses, les communications sur les pages facebook, etc.

### 6.1.2. Communiqués de presse

L'Institut a envoyé 16 communiqués de presse en 2012.

21 Février 2012 - Femmes et hommes en Belgique : égaux en 2012?

23 Mars 2012 - La crise économique réduit l'écart salarial

28 Mars 2012 - Résultats du 2ème Baromètre de la diversité et de l'égalité à l'écran

26 avril 2012 - La Cour de cassation ne remet pas en cause le crime d'honneur et le sexe de la victime comme circonstance aggravante

10 mai 2012 - Coming-out forcé : une discrimination fondée sur le sexe

13 juin 2012 - Au NOM de l'égalité hommes-femmes

6 juillet 2012 - Lancement du plan fédéral de *gender mainstreaming*

4 août 2012 - L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes analyse les propos tenus par Sharia4Belgium

10 août 2012 - L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes dépose plainte contre Sharia4Belgium

13 Novembre 2012 - Rapport d'activités 2011 de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes

19 novembre 2012 - Journée internationale des hommes

21 novembre 2012 - Les hommes osent dire non à la violence faite aux femmes !

3 décembre 2012 - Sadia Sheikh: les parents à nouveau jugés

17 décembre 2012 - Renouvellement du Conseil de l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes

19 décembre 2012 - La Communauté germanophone s'engage dans la lutte contre la discrimination

20 décembre 2012 - Sadia a bien été assassinée par sa famille parce qu'elle était une femme

A noter que l'Institut est intervenu plus fréquemment dans les médias, à leur demande, pour des articles de fonds ou des dossiers sur un sujet précis afin d'en donner son opinion.

Magazine Terre - Printemps 2012 - Le développement durable laisse-t-il une place aux femmes ?

Magazine Axelle - Nom de famille : bientôt du changement ?

Espace laïcité - Mythe de l'égalité-déjà-là

De Morgen – Dossier Sexisme

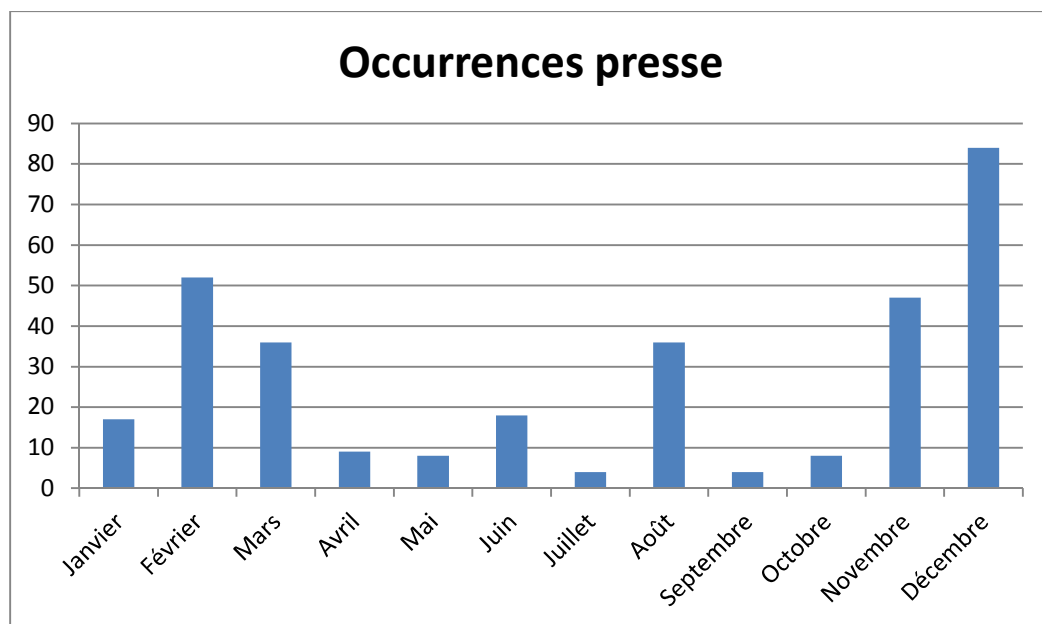
Filiatio - (In)égalités femmes/hommes en Belgique, Au boulot !

JDJ - Forcé(e) au coming-out pour justifier ses diplômes, ou les conséquences discriminatoires d'un changement de sexe

VRT – Article d'opinion sur Sharia4Belgium

Art Imagine - 22 juin 2012 - numéro spécial contre la violence faite trop souvent aux femmes et en particulier contre l'excision.

### 6.1.3. Occurrences presse et analyse



En janvier, l'Institut a dû réagir suite à la polémique du sexisme sur le salon de l'auto et à la déclaration de la Ministre en charge de l'égalité des chances de lancer une loi anti-sexisme. En mars, l'Institut a communiqué comme chaque année sur l'écart salarial et a doublé sa couverture médiatique comparé à la même période l'année précédente. En juin, l'Institut a publié son avis sur la transmission du nom.

On constate qu'en novembre l'Institut a multiplié les communications (rapport d'activités, colloque sur la parentalité, campagne de lutte contre la violence, et début du procès de Sadia) mais que les occurrences presse ne sont pas proportionnelles.

Par contre, la publication de Femmes et Hommes en Belgique a bénéficié d'une excellente couverture médiatique, et le procès Sharia4Belgium s'annonce comme ayant un beau potentiel médiatique au vu du nombre d'occurrences déjà relevé en 2012 sur le sujet.

En ce qui concerne la répartition par langue, on constate que deux tiers de l'information sont repris dans les médias francophones. Cela s'explique en partie par le fait que le procès Sadia se déroulait dans la région Wallonne.

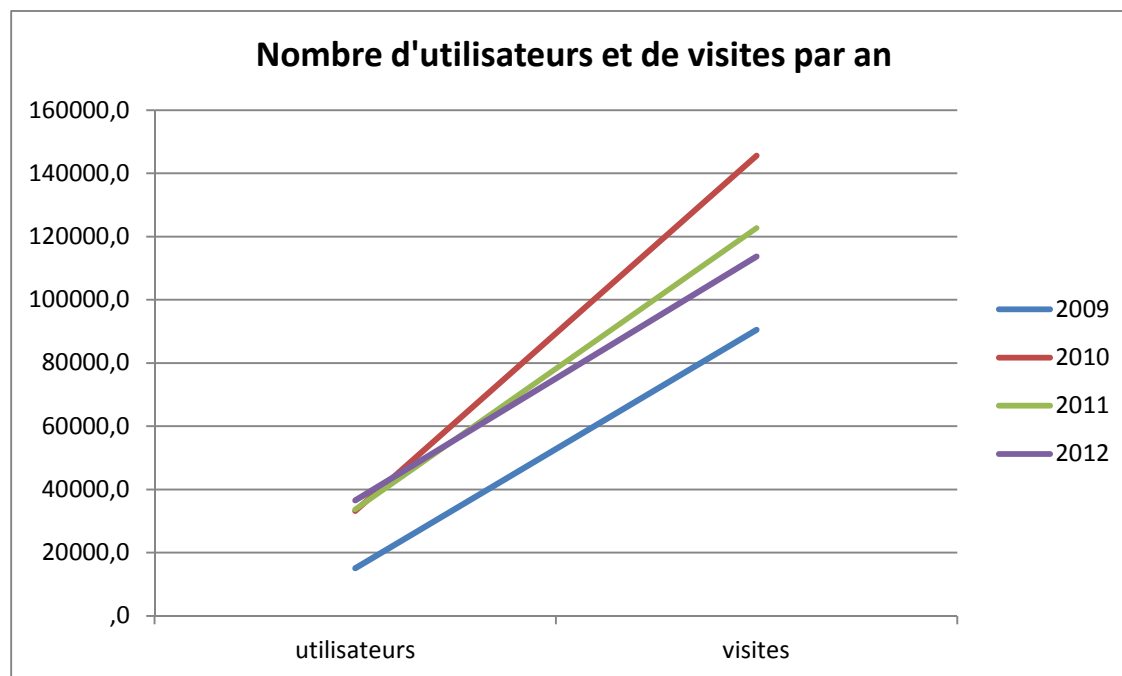
### 6.1.4. Site internet de l'Institut

Tableau - Répartition du nombre d'utilisateurs et de visiteurs par année

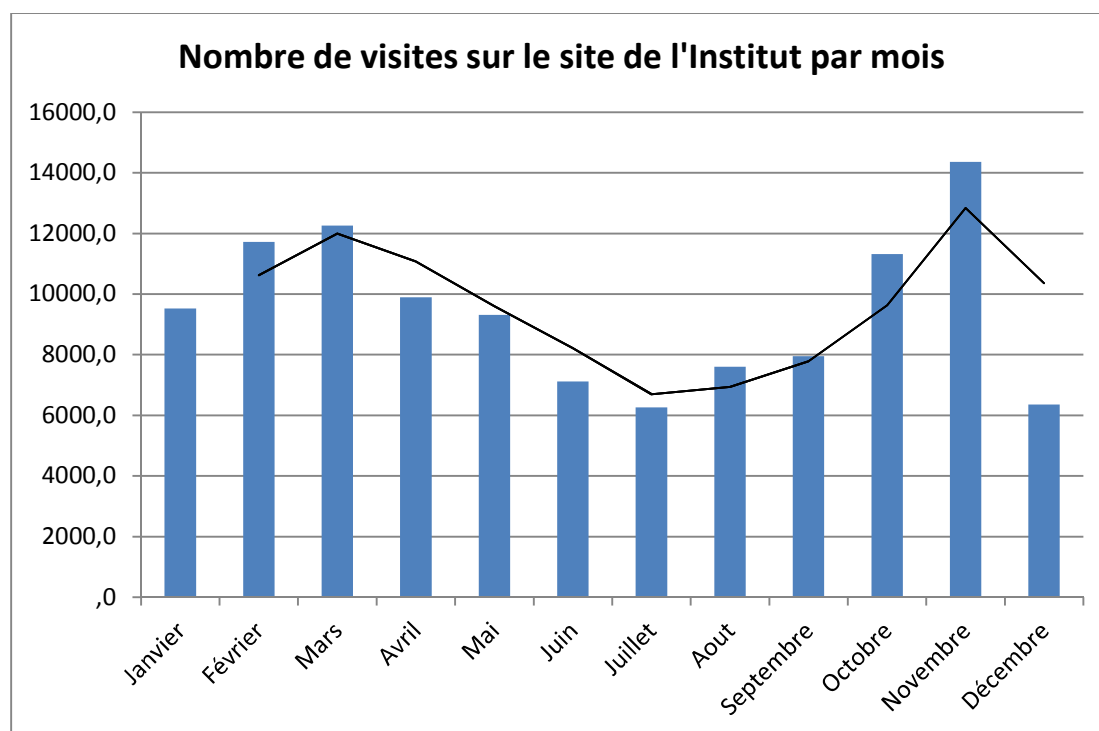
	UTILISATEURS/UTILISATRICES	VISITEURS /VISITEUSES
<b>2009</b>	15 128	90 548
<b>2010</b>	33 222	145 652
<b>2011</b>	33 725	122 709
<b>2012</b>	36 539	113 709

La fréquentation du site internet de l'Institut continue sa progression. Le nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices est, comme chaque année, en progression de l'ordre de 8%. Le site a ainsi accueilli 36

539 utilisateurs et utilisatrices<sup>14</sup> entre le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et le 31 décembre 2012. Le nombre de visites par an a légèrement diminué, 113 709 visites en 2012, ce qui équivaut aux séries de pages internet consécutives consultées durant un laps de temps défini. En somme, les internautes sont de plus en plus nombreux à s'intéresser au site de l'Institut mais consultent sensiblement moins de pages.



Il est également intéressant -de constater que le nombre d'utilisateurs qui retournent sur le site de l'Institut a doublé, passant de 6 826 en 2011 à 12 694 en 2012. Cela indique que l'Institut parvient à fidéliser un public aux informations de son site internet.



<sup>14</sup> Et 28 014 utilisateurs et utilisatrices uniques sur l'année.

## **6.2. Journées d'étude et séminaires**

### **6.2.1. Femmes d'exception (7 mars)**

La Présidente du Sénat et la Ministre de l'Intérieur en charge de l'Égalité des chances ont tenu à mettre à l'honneur des femmes d'exception lors d'un événement consacré à la thématique « Les Femmes et la Police » qui s'est tenu au Sénat le 8 mars 2012. L'Institut a participé à l'organisation et à la mise au point du contenu de cette journée.

L'événement comprenait deux volets. Premièrement, le volet « Femmes au sein de la police », durant lequel la position des femmes dans le corps a été abordée. Deuxièmement, le volet « Femmes face à la police » qui concernait l'interaction entre les agents de police et les victimes féminines. Cet événement avait pour but de soutenir les pionnières et toutes celles qui s'engagent dans ce corps et ce métier d'exception, de donner la parole aux femmes qui exercent un métier traditionnellement réservé aux hommes, d'évoquer l'interaction spécifique qui existe entre les femmes victimes de violence et la Police qui joue un rôle majeur dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

### **6.2.2. Femmes et Hommes dans les métiers de l'éducation et de la formation d'adultes (24 mars)**

L'Institut a participé à la journée d'étude de l'École d'Éducation et de formation (EDEF) de l'UCL intitulée "Les femmes et les hommes dans les métiers de l'éducation et de la formation d'adultes" qui s'est déroulée à Louvain-la-Neuve le 24 mars 2012.

De nombreux lieux communs ont cours à propos de la place respective des femmes et des hommes dans les métiers de l'éducation. Cette journée d'étude, au travers de plusieurs conférences et ateliers, abordait, au-delà des clichés traditionnels, les aspects de cette problématique.

### **6.2.3. Journée d'étude pour la police sur la violence transphobe et la discrimination des personnes transgenres (10 mai)**

Le 10 mai 2012 s'est tenu un séminaire intitulé " La violence transphobe et la discrimination contre les transsexuels" dans la maison provinciale à Louvain à destination de la police. Il s'agissait d'une initiative du ministère de la Diversité et de l'Égalité des chances de la province du Brabant flamand, avec la collaboration de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Çavaria, le Meldpunt Discrimination de Leuven et l'association Rainbow Cops.

### **6.2.4. Journée de lutte contre la "radicalisation violente" (5 juin)**

L'Institut a participé à la Semaine de la sécurité intégrale organisée par le SPF Intérieur (besafe). Plus concrètement, l'Institut a présenté une proposition de politique en matière de violence liée à l'honneur à l'occasion de la journée de lutte contre la "radicalisation violente" du 5 juin 2012.

### **6.2.5. 5<sup>th</sup> annual domestic violence symposium (12 juillet)**

Le cinquième symposium sur la violence entre partenaires portait sur "*the next steps in ending violence in the home* » et fut organisé à Londres le 12 juillet 2012. Dans le cadre de la '*claires law*', une proposition de loi en Angleterre selon laquelle tout nouveau partenaire a le droit de demander à la police l'historique pénal de son nouveau futur partenaire, l'Institut a été interviewé dans la presse belge.

### **6.2.6. Prix Policier du Genre (6 novembre)**

Le 6 novembre 2012, le Réseau belge des Femmes Policières (Womenpol) a décerné, pour la première fois, au Sénat, le Prix Policier du Genre. Ce prix a été remis à Madame la Ministre d'État Miet Smet. Il y a vingt ans, Miet Smet en tant que Ministre du Travail et de l'Égalité des Chances avait pris diverses mesures pour faciliter l'intégration des femmes au sein de la police dont notamment l'instauration d'un quota de femmes à la gendarmerie. L'Institut a été impliqué dans la préparation de cet événement et a également été invité en tant que partenaire-clé.

### **6.2.7. Colloque « Mon papa est à son travail. Concilier travail et paternité, un défi pour les entreprises » (19 novembre)**

Dans le cadre de la Journée internationale des Hommes, à l'initiative de la Ministre de l'Emploi et du Secrétaire d'État aux Affaires sociales, aux Familles et aux Personnes handicapées, un colloque sur la parentalité des travailleurs masculins a été organisé le 19 novembre 2012 avec la collaboration de l'Institut et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

La question de la parentalité est devenue incontournable dans la gestion des ressources humaines. L'équilibre vie professionnelle/vie familiale contribue en effet directement au bien-être et à la performance individuelle du travailleur, ainsi qu'au bon fonctionnement des entreprises. Des mesures de conciliation existent, mais elles sont majoritairement prises par les femmes.

L'idée était d'aborder, dans ce contexte, la parentalité du point de vue des travailleurs masculins dans une optique d'égalité professionnelle et de promotion de l'emploi des hommes et des femmes. Ce colloque a permis de mesurer les enjeux, les freins, les facilitateurs et de commenter les pratiques dans les entreprises.

Ce colloque fut l'occasion de lancer le coup d'envoi d'un plan de sensibilisation pour promouvoir la parentalité auprès des travailleurs masculins. Cette initiative a pour objectifs de mieux faire connaître les mesures fédérales concernant les congés pour raisons parentales, d'encourager les travailleurs masculins à s'investir davantage dans leur parentalité et d'aider les entreprises à mieux prendre en compte la parentalité de leurs travailleurs masculins. Les prochaines actions d'informations et de sensibilisation qui s'adresseront aux travailleurs, aux partenaires sociaux et aux entreprises reposent sur la publication d'un guide à l'attention des employeurs et le lancement d'une campagne de sensibilisation grand public en 2013.

### **6.2.8. Journée internationale des Hommes (19 novembre)**

L'Institut a participé au colloque de la Journée internationale des Hommes (Internationale Mannendag) organisé par le service diversité et égalité des chances de la Province du Brabant Flamand, le 19 novembre 2012 à Louvain. L'Institut a présenté divers chiffres issus de ses études afin de retracer le parcours « *d'une politique d'émancipation des femmes vers une politique d'égalité des chances entre les femmes et les hommes* ».

En outre, afin de dénoncer certains tabous, l'Institut a, dans le cadre de cette journée singulière, mis en exergue la place des hommes dans les discussions sur l'égalité de genre et rappeler qu'une attention toute particulière doit aussi être portée aux besoins et attentes des hommes, car ces derniers sont également victimes de discriminations fondées sur le sexe ou de violence. L'objectif était également de faire prendre conscience que l'implication des hommes dans la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes est primordiale.



## 7. Fendre l'onde

### 7.1. Entités Fédérées

Les Directives 2004/113 (biens et services) et 2006/54 (refonte) imposent aux États membres de l'Union européenne de désigner un organisme de promotion de l'égalité de traitement qui aura pour mission :

- d'apporter une aide indépendante aux victimes de discrimination ;
- de procéder à des études indépendantes ;
- de publier des rapports indépendants et de formuler aux autorités des recommandations.

Dans le cadre de la transposition de ces directives, l'État fédéral a créé et désigné l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (loi du 16 décembre 2002).

Il est en outre admis que la concrétisation des libertés publiques n'appartient pas qu'au législateur fédéral et qu'il appartient à chaque autorité d'en assurer le respect en les concrétisant lorsqu'elle exerce ses compétences.

#### 7.1.1. Protocole Fédération Wallonie-Bruxelles

C'est ce qu'a fait la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) en adoptant son décret du 12 décembre 2008, relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. Pour sa mise en œuvre, il était possible pour la Fédération de créer un organisme équivalent de l'Institut, en lui confiant un objet similaire, dans sa sphère de compétence.

Pour plus d'efficacité – notamment en termes de délais de mise en œuvre et de lisibilité institutionnelle pour les citoyens/citoyennes – la Fédération Wallonie-Bruxelles a opté pour une collaboration avec l'Institut d'une part et le Centre pour l'égalité des chances et lutte contre le racisme (Le Centre) d'autre part, par le biais de protocoles qui leur confient un certain nombre de missions.

Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre du décret anti-discrimination de 2008, l'Institut a plus précisément pour mission de :

- traiter les situations individuelles relatives aux discriminations fondées sur les différents critères protégés (le critère sexe et les critères apparentés) ;
- informer et sensibiliser le public ;
- assurer la formation du personnel de la Fédération ;
- rendre des avis et des recommandations aux autorités communautaires ;
- mener des études sur des thématiques liées à la lutte contre les discriminations.

Sur les signalements individuels, notons qu'en 2012, 78,5 % des personnes ayant fait appel à l'Institut dans les compétences communautaires étaient des femmes.

57 % des dossiers concernaient la problématique de l'enseignement, ce qui peut également se comprendre s'agissant d'une compétence importante, où se nouent quotidiennement de nombreuses relations, sources potentielles de conflits et de discriminations.

Pour l'ensemble des dossiers, la solution amiable a été privilégiée dans 50 % des cas. Dans les autres situations, l'avis ou le conseil ont été privilégiés. Certains dossiers ont dû être réorientés. Enfin, dans 14 % des cas, le dossier n'était pas recevable.

Concernant les autres missions, pour 2012, l'Institut souhaite mettre l'accent sur sa participation aux missions de formation, conjointement avec la Direction Égalité des chances du Ministère de la FWB et le Centre.

Les démarches initiées par la Direction Égalité des chances du Ministère de la FWB, le Centre pour l'égalité des chances, et l'Institut en vue de structurer la mission de formation des agents/agentes de la Fédération, se sont poursuivies dans le courant de l'année 2012, principalement avec l'Institut de la Formation en Cours de Carrière (IFC) et l'élaboration d'un contenu de formation à l'attention des inspecteurs et inspectrices de l'enseignement.

Après la rencontre d'un focus group d'inspecteurs/inspectrices, trois groupes d'inspectrices et inspecteurs ont reçu une formation test sur deux jours, dont le contenu a été modifié pour répondre aux demandes émanant des participants/participantes. L'objectif est de les informer sur le décret antidiscrimination et sa portée, afin de les aider dans les missions dans lesquelles la question de discrimination est invoquée. Ces formations se poursuivront en 2013.

### **7.1.2. Protocole Wallonie**

En ce qui concerne le protocole de collaboration avec la Wallonie, en 2012, 13 signalements individuels ont été transmis à l'Institut. En moyenne, les dossiers relatifs à ces domaines de compétences représentent environ 5 % de l'ensemble des dossiers traités par l'Institut.

Parmi les critères (sexe, grossesse, accouchement, maternité, changement de sexe), c'est le critère sexe qui est le plus fréquemment mis en cause.

En ce qui concerne les secteurs, on note une fréquence plus marquée dans celui des relations de travail avec 46 % des signalements.

La formation professionnelle et l'accès aux biens et services viennent ensuite avec pour chacun de ces deux domaines, 15,5 % de signalements enregistrés.

De 2010 à 2011, on a pu noter une augmentation de 150 % des signalements en Wallonie.

De 2011 à 2012, une augmentation de 30 % a été enregistrée.

Il apparaît donc que le protocole de collaboration et la mission de traitement des dossiers individuels pour discrimination fondée sur le sexe gagnent en visibilité au cours des ans.

Les modes de contact privilégiés de saisine de l'Institut restent l'email ou le site internet et le téléphone. Ces modes de communication représentent ensemble près de 67%. Les autres modes de communication n'ont été utilisés qu'occasionnellement en 2012. A noter que plus de 16 % des dossiers ont été relayés à l'Institut par les Espaces Wallonie, où les plaignants/plaignantes se sont adressés/adressées.

En 2012, les partenariats avec les communes ainsi qu'avec les représentants syndicaux ont mobilisé les ressources de l'Institut.

## **7.2. Conseil pour l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes**

L'Institut assure le secrétariat du Conseil pour l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes. Ce dernier a comme objectif de travailler à la réalisation de l'égalité de fait entre les hommes et les femmes et à l'élimination des discriminations directes et indirectes fondées sur le sexe. En tant que secrétariat, l'Institut a pour tâche la gestion du secrétariat journalier du Conseil, du Bureau et des Commissions, la réalisation de recherches et d'études en vue de rédiger des projets d'avis et de

recommandations. L'Institut est également en charge de l'organisation de journées d'études du Conseil et la diffusion des actes de ces journées d'études. Enfin, il est responsable de diffuser les avis rendus par le Conseil pour l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes.

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

En 2012, le Conseil a rendu peu d'avis, car les mandats des membres du Conseil étaient arrivés à échéance en mars 2011, l'arrêté de renouvellement a été publié le 6 décembre et l'assemblée générale s'est réunie le 14 décembre 2012, sous la présidence de Magdeleine Willame-Boonen.

La Commission genre et santé a travaillé sur le thème « Femmes et maladies professionnelles » en Belgique, et à ce propos la réalisation de l'étude a été confiée à Laurent Vogel, Directeur de l'Institut syndical européen. Les résultats ont été présentés lors de la journée d'étude du 31 janvier 2012 et l'étude a été publiée en trois langues par l'Institut syndical européen, tant sur le site du Conseil que sur celui de l'ETUI. Suite à cela, le Secrétaire d'État Philippe Courard en charge des risques professionnels a commandité un avis pour avril 2013.

Le 14 février 2012, le Conseil a organisé une journée d'études sur « le genre et les pensions ».

La Commission permanente du travail a réagi à la transposition en Belgique du quatrième mois de congé parental.

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

La loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis prévoit la création, au sein du Conseil pour l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes, d'une Commission pour la promotion de la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs. Cette Commission aura pour mission de veiller au respect de la règle selon laquelle deux tiers au maximum des membres des organes consultatifs sont du même sexe.

Par « organes consultatifs », il faut entendre tous les conseils, commissions, comités, groupes de travail ou tout autre organe, créé par une loi ou un arrêté, ayant pour compétence principale de rendre des avis aux chambres législatives ou aux ministres.

En vertu de l'article 2bis, §2 de la loi, en cas d'impossibilité de remplir la condition des deux tiers de membres du même sexe, le Conseil des ministres peut permettre au ministre chargé de la politique d'égalité des chances d'accorder une dérogation individuelle, valable pour un an renouvelable, sur avis de la commission ad hoc. Cette commission n'ayant jusqu'ici pas encore été mise en place, le Conseil des ministres a jusqu'ici adopté directement les dérogations nécessaires.

Un Arrêté ministériel portant nomination des membres de la Commission devrait être rédigé dans le courant de l'année 2013.

## 7.3. Sexisme

### 7.3.1. Organismes de la publicité et des médias

#### **Jury d’Ethique Publicitaire**

Comme chaque année depuis 2009, l’Institut a poursuivi sa collaboration avec le Jury d’Ethique Publicitaire (JEP), l’organe d’auto-régulation du secteur publicitaire, grâce à la participation d’un de ses membres au sein d’un des groupes du jury de première instance.

Sur les plaintes traitées en 2012, le JEP a examiné environ 15,8% de plaintes portant sur le sexisme dans la publicité (soit quasi un pourcentage identique à 2011). La très grande majorité porte sur le caractère sexiste de la publicité ou l’image dégradante vis-à-vis de la femme. Une seule plainte parle de cliché sexiste sur les rôles des femmes et des hommes. 12,5% ont fait l’objet d’un avis de réserve (contre 15 % en 2011) et 18,7% d’une décision d’arrêt ou de modification sur la base des arguments liés à la responsabilité sociale, à la dignité humaine ou à la décence et au bon goût (contre 30% en 2011). Un exemple concret de publicité condamnée par le JEP pour son image dénigrante montre le visage d’une femme avec deux sparadraps sur la bouche. Sous cette image, les slogans "La solution parfaite", "Nouveau - parfaitement étanche à l'air" et "Colle pour des raccords durablement étanches à l'air et à la vapeur". Cette publicité pour un ruban adhésif est parue dans un magazine de bricolage destiné à des professionnels de la construction.

On notera que la proportion de publicités ne faisant l’objet d’aucune remarque sur le volet sexiste est supérieure de 20% à la proportion globale de plaintes traitées par le JEP en 2012 (68,7% contre 48%).

Les plaintes à propos de publicités sexistes adressées directement à l’Institut ne représentent quant à elles que 3,8 % des plaintes totales reçues en 2012 contre 6,7% l’année précédente.

#### **Conseil Supérieur de l’audiovisuel**

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

#### *Baromètre annuel de la diversité et de l’égalité*

Le 28 mars 2012, le comité de pilotage a publié le second « Baromètre de l’égalité et de la diversité » en vue de dresser un état des lieux de la représentation médiatique de la diversité et de l’égalité sur base d’une analyse hebdomadaire dans l’offre audiovisuelle de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Afin de mener à bien cette mission, près de 300 heures d’enregistrements provenant de 1.474 programmes distincts ont été analysées.

Pour chaque programme, la personne intervenant à l’écran a été décrite en fonction de son sexe, son âge, son origine, sa catégorie socio-professionnelle et si elle présentait ou non un handicap (ni le temps de parole, ni la durée d’exposition à l’écran n’ont été pris en compte).

Concernant la représentation des femmes et des hommes, plusieurs constats sont à relever. Malgré une simple progression de 2% depuis 2011, les femmes restent sous-représentées en 2012 à l'écran par rapport à leur situation réelle dans notre société (33,5% à l'écran contre 51% en société). Leur place se stabilise à une position secondaire de figurante ou encore à un rôle vox populi (témoignage, etc.). Une légère progression est également à souligner en ce qui concerne leur rôle d'experte (25,08% contre 15,35% en 2011) et de journaliste (de 36,48% à 43,29%). Pour le rôle de « candidat/candidate à un jeu » il reste, comme pour le baromètre 2011, majoritairement féminin (61,61%).

Concernant les types de programmes, les femmes restent également sous-représentées dans les programmes d'information (31,2% contre 30,42% en 2011) et sportifs (16,81% contre 7,31% en 2011). Toutefois, la hausse importante pour les programmes sportifs est partiellement due à la retransmission des championnats du monde d'athlétisme au cours de la semaine d'échantillon. Pour les autres types de programme, les femmes sont en léger recul par rapport à 2011 et le type de programme (comme en 2011) représentant au mieux la parité hommes – femmes est le divertissement avec 42,93%.

### *Panorama des bonnes pratiques*

En 2012, le comité a travaillé à l'élaboration de la troisième et dernière édition du « Panorama des bonnes pratiques », une brochure dont l'objectif est de favoriser le partage de bonnes pratiques existantes ainsi que d'en trouver des nouvelles.

Le premier Panorama se voulait innovant et l'objectif était d'aider les acteurs et les actrices du secteur audiovisuel à développer leur politique de l'égalité et de la diversité avec leurs particularités, identités et priorités qui leur sont propres. Le second Panorama a dressé un bilan du Baromètre 2011 et des bonnes pratiques et outils ont ensuite été proposés comme autant d'instruments possibles du changement.

Ce troisième Panorama clôturera le processus, et sera donc publié en 2013 avec le troisième « Baromètre de la diversité et de l'égalité ».

## **8. Ondes de choc**

### **8.1.Coordination PAN 2010-2014**

L'Institut a poursuivi son rôle de coordination du Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violences intrafamiliales (PAN) 2010-2014. Afin d'accompagner et de veiller à la mise en œuvre du PAN, plusieurs réunions du groupe interdépartemental associant les représentants des administrations et cabinets ministériels fédéraux, communautaires et régionaux ont été organisées. Dans ce cadre, un état des lieux des différentes mesures reprises au sein du PAN a notamment été réalisé. Cet exercice a également permis de rassembler les nouvelles mesures développées depuis son adoption en novembre 2010 et d'aborder les points qui posent encore des difficultés. Une large consultation de la société civile (associations, experts de terrain, monde académique, etc.) a été lancée par voie électronique afin de compléter le tableau des points problématiques qui subsistent à l'heure actuelle. En outre, l'Institut a convié différents représentants de la société civile à une rencontre qui a permis d'approfondir certains points. L'Institut a rassemblé l'ensemble de ces travaux et les a communiqués aux partenaires concernés.

L'Institut a, par la suite, assuré la coordination rédactionnelle d'un projet de mise à jour du PAN 2010-2014 rassemblant notamment des propositions de nouvelles mesures et les recommandations

issues de la consultation de la société civile. Ce projet de mise à jour a été soumis et retravaillé lors de plusieurs réunions regroupant les représentants des cellules stratégiques impliquées. L'Institut a joué un rôle actif au sein de ces réunions ; celles-ci devraient aboutir début 2013 à l'approbation officielle de la mise à jour du PAN lors d'une conférence interministérielle « Intégration dans la société ».

## **8.2. Actions de sensibilisation**

### **8.2.1. Publication « Violence liée à l'honneur – Comment y faire face en tant que professionnel ? »**

L'Institut a confié, en collaboration avec le SPF Intérieur, à l'asbl ZIJN la mission d'élaborer une brochure de sensibilisation et d'information à destination de tous les professionnels (médecins, policiers/policières, enseignants/enseignantes, etc.) susceptibles d'être en contact avec une victime de violence liée à honneur. Intitulé « Violence liée à l'honneur – Comment y faire face en tant que professionnel ? », cet outil pratique explique comment interpréter les signes de cette violence particulièrement grave. Les acteurs de terrain y trouveront également des conseils sur ce qu'il convient ou non de faire face à de telles situations. Suite à l'étude phénoménologique scientifique de la violence liée à l'honneur en Belgique publiée en décembre 2011 par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes avec le soutien du SPF Intérieur, est née l'idée de réaliser un guide pratique pour les professionnels. Cette publication sera diffusée en 2013.

### **8.2.2. Suivi et évaluation des actions de sensibilisation 2011**

L'Institut a procédé à l'évaluation de deux outils de sensibilisation développés en 2011, une pièce de théâtre et la diffusion de dépliants, relatifs à la violence entre partenaires. En 2011, l'Institut, en collaboration avec la maison de production LRV Producties a réalisé une pièce de théâtre intitulée « Entre-temps ». Cette pièce aborde de manière innovante et choquante la thématique de la violence entre partenaires. En 2012, cette pièce a été jouée 3 fois en Flandre (Hasselt, Mechelen, Evere) et 2 fois en Wallonie (Charleroi et Nivelles).

En 2011, l'Institut a actualisé les dépliants « Brisons le silence avant qu'il ne nous brise » en 17 langues (français, néerlandais, allemand, anglais, espagnol, italien, portugais, roumain, chinois, arabe, turc, swahili, lingala et serbo-croate). En 2012, l'Institut a diffusé sur demande 3.540 dépliants. Ces derniers ont également été diffusés lors de la Journée de la femme qui a eu lieu à Ostende, le 11 novembre 2012 et lors de diverses manifestations.

### **8.2.3. Site internet**

Dans le cadre du Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires, l'Institut a développé, en collaboration avec les Communautés française et flamande, un site internet national consacré à la violence entre partenaires. L'objectif de ce site est de fournir informations et aide à toute personne confrontée à la problématique: les victimes, les enfants dont les parents sont impliqués dans des faits de violence entre partenaires, les voisins, les témoins, la famille et les auteurs/auteures. Le site internet s'adresse également à toute personne professionnellement confrontée à ce thème, par exemple la police, la justice, les soins de santé, l'assistance, l'enseignement et les médias. Elles y trouveront plus spécifiquement des informations sur les canaux d'information existants. Le site internet devrait être mis en ligne fin 2013.

#### **8.2.4. Campagne du 25 novembre**

À l'occasion du 25 novembre, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, et dans le cadre du Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires et les autres formes de violence intrafamiliale, l'Institut a lancé une grande campagne de sensibilisation : "Osez dire non à la violence faite aux femmes".

Cette campagne s'adressait au grand public et aux victimes tant féminines que masculines. La campagne exhortait toutefois plus spécifiquement les hommes à dire non aux violences faites aux femmes.

Pour cette campagne, six hommes célèbres ont répondu à l'appel lancé par l'Institut et enregistré un message vidéo poignant, dans lequel ils osent dire non aux violences faites aux femmes. Un petit film d'un peu moins de 4 minutes mettant en scène des jumeaux attire l'attention sur la problématique; il comporte également des témoignages de Bert Gabriëls, Guy Swinnen, Axl Peleman, Bruno Coppens, Patrick Chaboud et David Hubert. Ceux-ci expliquent pourquoi il est selon eux important de combattre la violence faite aux femmes. Cette vidéo a été diffusée via divers médias sociaux. La campagne a également été soutenue par un spot radio diffusé pendant 3 semaines sur plusieurs radios nationales.

### **8.3. Collaborations**

#### **8.3.1. DVD Violence entre partenaires**

En septembre 2009, un groupe de travail a été créé sous la direction du Forum National pour une politique en faveur des victimes. L'objectif de ce groupe de travail était de développer un DVD éducatif consacré à la violence entre partenaires. Ce DVD pourrait notamment être utile pour la formation des policiers, magistrats, intervenants psychosociaux, ainsi que pour la sensibilisation de certains groupes-cibles (étudiants, monde médical, aide aux auteurs,...).

En attendant le recrutement de nouveaux collaborateurs au sein du SPF Justice pour le Forum, et dans le cadre du Plan national de Sécurité, dont l'une des priorités est la violence entre partenaires, la Police fédérale a décidé de prendre en charge les principales tâches de ce projet.

L'Institut a été prié par la Police fédérale de donner son avis sur ce DVD et a pu citer un certain nombre de points d'attention majeurs.

#### **8.3.2. Groupe de travail "violence intrafamiliale" du Collège des procureurs généraux**

L'implication de l'Institut au sein de groupe de travail "violence intrafamiliale" du Collège des procureurs généraux s'est poursuivie en 2012. Ce groupe de travail est notamment chargé du suivi de l'évaluation de la circulaire de politique criminelle en matière de violence dans le couple (COL4/2006). L'Institut a apporté son expertise dans le cadre des discussions menées sur les adaptations du dispositif mis en place par la circulaire.

L'Institut a notamment présenté un état des lieux du recours à la médiation en situation de violence entre partenaires, en ayant préalablement consulté les partenaires impliqués dans le traitement des cas de violence entre partenaires.

#### **8.3.3. Groupe de travail « éloignement du domicile » du Collège des procureurs généraux**

L'Institut a collaboré aux travaux menés au sein du Collège des procureurs généraux qui ont abouti à l'entrée en vigueur le 1er janvier 2013 d'une circulaire relative à l'interdiction temporaire de

résidence en cas de violence domestique (COL18/2013). Cette circulaire apporte des précisions à la loi du 15 mai 2012 relative à l'interdiction temporaire de résidence en cas de violence domestique en ce qui concerne son application, le rôle des différents intervenants et les modalités d'intervention.

#### **8.3.4. Groupe de travail « col discrimination » du Collège des procureurs généraux**

L'Institut a collaboré au groupe de travail « col discrimination » du Collège des procureurs généraux en vue de l'élaboration de la directive relative à l'anti-discrimination pour la police et la justice. Grâce à l'implication de l'Institut, la discrimination fondée sur le genre a été intégrée dans la « col discrimination ».

#### **8.3.5. Taskforce et PAN homo-transphobie**

Suite aux nombreux crimes qui ont eu lieu à l'égard de personnes LGBT en Belgique, la ministre de tutelle a annoncé l'élaboration d'un Plan d'Action National homophobie et transphobie. Dans ce cadre, l'Institut a été chargé d'élaborer une convention avec les parties prenantes afin de préparer ce plan d'action. L'Institut a confié cette mission à Çavaria, qui a rédigé plusieurs documents en collaboration avec toutes les parties prenantes impliquées. Ils ont tout d'abord dressé un inventaire des initiatives et études existantes ; sur cette base, et en concertation avec toutes les parties prenantes, a été établi un inventaire des problèmes et points d'attention. Cet inventaire fut ensuite présenté à un GIC. L'Institut est également membre de la taskforce homo- et transphobie créée au sein du cabinet de la ministre de tutelle.

#### **8.3.6. Groupe de travail « violence sexuelle » du Collège des procureurs généraux**

L'Institut fait partie du groupe de travail chargé de l'évaluation de la Col 10 relative à l'utilisation du Set Aggression Sexuelle. Ce groupe de travail s'est réuni en juin 2012 pour présenter les enquêtes menées auprès de la police, des parquets, des maisons de justice, etc., afin de permettre l'évaluation de la COL 10.

#### **8.3.7. Maisons sécurisées**

L'Institut est membre du comité de pilotage du projet CO3 « Cliënt gerichte organisatie ». Il s'agit du groupe politique chargé du suivi des activités du projet local 'veiligheidshuis' de la province et ville d'Anvers. L'Institut a également collaboré à des recherches consacrées à l'origine et à la nécessité et l'efficacité de ce projet.

## **9. Faire des ricochets**

Depuis la Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Pékin en septembre 1995, la Belgique s'est concrètement engagée sur la voie de l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques publiques (*gender mainstreaming*). L'adoption de la « loi *gender mainstreaming* » le 12 janvier 2007 vise en effet à garantir cette intégration dans toutes les politiques du gouvernement fédéral.

La mise en œuvre effective de cette loi figure parmi les priorités de l'accord de gouvernement du 1er décembre 2011 : « *Le Gouvernement veillera à la mise en œuvre effective de la loi du 12 janvier 2007 relative à l'intégration de la dimension du genre dans les politiques publiques fédérales (gender mainstreaming).* » L'accord de Gouvernement stipule également que ce dernier « *aura une attention particulière pour le renforcement des politiques d'égalité Hommes/Femmes dans le cadre des*



*réformes socio-économiques à venir et particulièrement pour les familles monoparentales et les isolés. »*

### **9.1. Le groupe interdépartemental de coordination et l'adoption du plan fédéral *gender mainstreaming***

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

La première réunion du GIC, recomposé suite à la mise en place de l'actuel gouvernement, a eu lieu le 26 avril 2012. Cette réunion a été l'occasion pour l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes de présenter l'approche *gender mainstreaming* et de mettre en avant les principales dispositions de la loi du 12 janvier 2007, concernant tant les cellules stratégiques que les administrations.

Lors de cette réunion, fut demandé aux représentants/représentantes politiques d'identifier au moins deux politiques que leurs ministres/secrétaires d'état comptaient mener durant la législature et dans le cadre desquelles ils s'engageaient à intégrer la dimension de genre, afin d'établir un plan fédéral en matière de *gender mainstreaming*.

Même si la loi du 12 janvier 2007 vise à terme l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales, vu le caractère neuf et ambitieux de l'approche *gender mainstreaming*, l'Institut et la cellule stratégique de la Ministre de l'Égalité des chances ont choisi de limiter la démarche d'intégration à deux politiques par membre du gouvernement dans le cadre de cette législature. De nombreux contacts bilatéraux entre l'Institut et les différentes cellules stratégiques ont eu lieu au cours du mois de mai afin de soutenir et d'encadrer l'établissement du plan.

La seconde réunion du GIC a eu lieu le 12 juin 2012. Lors de cette réunion, les membres du GIC ont approuvé le plan fédéral *gender mainstreaming* reprenant l'ensemble des politiques dans le cadre desquelles les membres du gouvernement se sont engagés à intégrer la dimension de genre.

Le plan fédéral *gender mainstreaming* a été présenté au Conseil des ministres par la Ministre de l'Égalité des chances le 6 juillet 2012.

Suite à l'adoption du plan, l'Institut a participé à de nombreuses réunions avec les cellules stratégiques et les administrations fédérales afin de concrétiser les engagements pris. La mise en œuvre de ce plan fédéral sera décrite dans le rapport prévu par l'article 5 de la loi du 12 janvier 2007, qui sera remis par le gouvernement au Parlement en fin de législature et en constituera le principal contenu.

Par ailleurs, le GIC a adopté son règlement d'ordre intérieur au mois de novembre 2012.

### **9.2. La formation des membres du GIC**

Entre le 11 septembre et le 4 octobre 2012, l'Institut a organisé la formation à l'approche intégrée de genre prévue pour les membres du GIC par l'arrêté royal du 26 janvier 2010. 21 personnes (membres de cellules stratégiques et d'administrations fédérales) ont assisté à cette formation qui durait deux jours. Pour rappel, 24 personnes (essentiellement membres d'administrations) avaient suivi cette formation en 2011.

Le premier jour de formation a été consacré aux notions relatives à l'égalité hommes-femmes, ainsi qu'à la présentation du *gender mainstreaming* en tant qu'approche. Le second jour de formation a

été consacré à des exercices portant directement sur l'intégration de la dimension de genre dans les politiques mentionnées dans le plan fédéral *gender mainstreaming*.

Comme lors de la formation de 2011, l'évaluation de la formation par les participants a globalement été très positive.

### **9.3. Groupe de travail Genre – Conseil supérieur de Statistique**

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi *gender mainstreaming* et à la demande du Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes du Sénat belge, un groupe de travail Genre composé d'experts/expertes en genre et en statistiques a été créé au sein du Conseil supérieur de Statistique.

La mission de ce groupe de travail se compose de quatre volets. Tout d'abord, le groupe de travail doit vérifier si les statistiques établies par les autorités fédérales sont suffisamment ventilées par sexe et si les indicateurs de genre fondamentaux sont calculés. Deuxièmement, il doit examiner l'existence de lacunes spécifiques. Ensuite, pour obtenir des statistiques de qualité, il ne peut y avoir de déformation lors de la collecte ou l'analyse des données. Tester la neutralité de genre de la méthodologie constitue donc la troisième mission du groupe de travail. Enfin, il doit vérifier également si les données sont présentées en tenant suffisamment compte de la dimension de genre.

Le groupe de travail a été créé pour une période de deux ans. Les réunions de la première année de travail ont été préparées et suivies de façon intensive par les collaborateurs de l'Institut. Pour débiter sa seconde année d'activités, le groupe de travail a lancé un projet relatif à l'inventaire des statistiques publiques. Ce dernier a été attribué à l'équipe du DULBEA de l'Université Libre de Bruxelles.

### **9.4. L'établissement du « test gender » prévu par l'article 3 de la loi du 12 janvier 2007**

En 2011, l'Institut a activement participé à une démarche globale initiée par l'Agence pour la simplification administrative (ASA) dans le but d'établir un instrument d'impact assesement des actes législatifs et réglementaires soumis au Conseil des ministres.

Vu la multiplication des tests ex ante au niveau fédéral et leur difficulté à s'insérer concrètement dans le processus de décision fédéral, l'objectif de la démarche consistait à rassembler et à harmoniser tous les tests existants ou en cours d'élaboration en un seul instrument fédéral d'impact assesement. Dans ce cadre, un projet de loi AIR (analyse d'impact des réglementations) est en cours d'élaboration.

Au niveau du contenu, la partie consacrée à l'évaluation de l'impact sur l'égalité des femmes et des hommes des actes législatifs et réglementaires soumis au Conseil des ministres s'organiserà autour de questions permettant de :

- connaître la composition sexuée du groupe ciblé par le projet ;
- identifier les différences qui existent entre hommes et femmes dans le domaine concerné par le projet ;
- identifier les éventuelles différences problématiques qui existent entre hommes et femmes dans le domaine concerné ;
- évaluer l'impact de la mesure envisagée sur ces différences.

Un manuel de soutien encadrera la réalisation de cette évaluation d'impact.

## 9.5. Mise en œuvre du *gender budgeting*

En avril, la Ministre de l'Égalité des chances et l'Institut ont envoyé une lettre aux présidents et aux présidentes des comités de direction des SPF et SPP et au chef de la défense pour leur rappeler l'obligation d'appliquer la méthode de *gender budgeting* lors de l'élaboration du budget pour l'année 2013.

Un représentant de l'Institut a participé de manière active à la Conférence de haut niveau sur la budgétisation sensible au genre, organisée le 9 et 10 novembre à Marrakech. Le représentant a entre autres exposé la méthode belge lors d'une table ronde.

## 9.6. Intégration de la dimension de genre dans les subsides

Durant le mois de mai 2012, l'Institut a accueilli une stagiaire de la Haute école de Gand dans le cadre d'un baccalauréat "Administration et management publics". Son stage consistait à analyser l'intégration de l'égalité des femmes et des hommes dans les subsides. Pour ce faire, elle a réalisé une brève analyse de la situation à l'étranger ainsi qu'un examen plus approfondi des situations de deux SPF et d'un SPP, via une rencontre des acteurs-clés. Sur la base de ces informations, elle a réalisé un rapport de stage soulignant les obstacles, les facteurs de succès et des recommandations pour stimuler l'intégration de la dimension de genre dans les subsides.

L'Institut examinera comment rendre cette intégration systématique dans le travail des départements et comment les soutenir concrètement.

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

Vu son expérience, l'Institut a participé à huit comités d'accompagnement de la Région bruxelloise concernant respectivement la mise en œuvre de la plateforme d'action de Pékin et le *gender mainstreaming*.

# 10. Amplitude d'une onde

## 10.1. Union européenne

### 10.1.1. Présidences danoise et chypriote de l'Union européenne

En 2012, le Danemark et Chypre ont assuré successivement la Présidence de l'Union européenne. L'Institut a contribué au processus de négociation des conclusions agréées dans le cadre du suivi de la Plate-forme d'action de Pékin sur les indicateurs en matière d'égalité de genre et changement climatique et en matière de lutte contre les violences envers les femmes et mise en place de services d'aide aux victimes de violences domestiques. Il a également contribué aux rapports sur les indicateurs réalisés par l'Institut européen de l'égalité entre les hommes et les femmes en répondant aux questionnaires relatifs à la lutte contre la violence (Présidence chypriote) et à celui relatif aux médias (Présidence irlandaise de 2013).

L'Institut a assuré la représentation de la Ministre fédérale de l'Égalité des chances lors des réunions du groupe de haut niveau *gender mainstreaming* à Copenhague en janvier et à Nicosie en septembre. Ces réunions ont principalement porté sur la préparation des présidences et des rapports sur les indicateurs en matière d'égalité ainsi que sur la mise en œuvre du Pacte européen pour l'égalité des genres. Dans ce contexte, il a également préparé diverses contributions sur la situation

belge concernant : la mise en place d'une ligne verte européenne sur la violence, la stratégie européenne 2020 et la politique de cohésion.

L'Institut a également participé activement aux activités et aux conférences de ces Présidences, telles que la conférence qui s'est tenue à Chypre sur le thème de la violence envers les femmes, intervenant dans un des panels sur le thème d'une approche coordonnée et multi-disciplinaire de la lutte contre les violences à l'égard des femmes et contribuant à un document de la présidence chypriote intitulé « Best law enforcement practices on the issue of overcoming the 'reluctance' of victims of domestic violence » (Bonnes pratiques en matière d'application de la loi concernant la question de surmonter la « reticence » des victimes de violence domestique).

#### **10.1.2. Proposition de Directive visant à assurer une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes parmi les administrateurs non-exécutifs des sociétés cotées**

L'Institut a activement participé aux discussions concernant le projet de directive. Ces discussions ont eu lieu au cours de trois réunions du groupe des questions sociales du Conseil de l'Union européenne.

#### **10.1.3. Institut européen du genre**

L'Institut représente la Belgique au sein du Conseil d'administration de l'Institut européen de l'égalité entre les hommes et les femmes, agence de l'Union européenne qui soutient le travail des États membres et des institutions européennes. En 2012, suite à la démission de l'Allemagne qui assurait la Présidence, le Directeur de l'Institut a été désigné Président faisant fonction du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration s'est réuni à trois reprises en 2012 : le 14 mars à Bruxelles, le 6 juin et le 25 octobre à Vilnius.

De plus, deux membres de l'Institut, un effectif et un suppléant, ont participé au Forum d'experts, organe consultatif au service de l'Institut européen et de son Directeur. Une première réunion s'est tenue les 14-15 mars 2012 en partie avec le Conseil d'administration. Elle a principalement porté sur le *gender equality index* développé par l'Institut européen. Les réunions des 26 et 27 juin 2012 ont traité du Programme de travail 2013 et du Programme de travail à mi-parcours 2013-2015 ainsi que diverses études menées au sein de l'Institut européen. Les 13 et 14 novembre 2012, une conférence sur les formations en genre a été organisée. Elle a été suivie par une réunion du Forum les 14 et 15 novembre. Lors de cette réunion, il a été principalement question du fonctionnement du Forum et des rapports à réaliser par l'Institut pour les Présidences européennes.

En outre, l'Institut a participé à quatre réunions d'experts sur la violence liée au genre, dont deux spécifiquement consacrées aux mutilations génitales féminines permettant de présenter les bonnes pratiques belges en la matière.

#### **10.1.4. Daphné III**

L'Institut a assuré la représentation de la Belgique au sein du Comité de gestion du programme Daphné III, en coordination avec les entités fédérées et a diffusé l'appel à projets 2012. Il a également assuré un suivi auprès d'associations dans le cadre de projets concrets comme celui des Femmes Prévoyantes Socialistes sur la formation des délégués/déléguées syndicaux/syndicales à la problématique de la violence entre partenaires et ex-partenaires.

### **10.1.5. Women Entrepreneurship Network**

L'Institut a représenté la Belgique au Women Entrepreneurship Network (WES), institué auprès de la Direction Générale Entreprises lors de la réunion annuelle de WES en février. Ce réseau a fait l'objet d'une présentation lors d'un séminaire organisé par la Solvay Business School de l'ULB en septembre où ont été développés les exemples concrets suivants : le programme Mentoring for success développé par le Réseau Diane UCM et Markant – Unizo, l'initiative Women on board et Femaleboardpool.

### **10.1.6. Groupe de haut niveau sur le *gender mainstreaming* dans les fonds structurels**

L'Institut a poursuivi son travail au sein de la « *Community of practices* » (groupe d'échange de bonnes pratiques) de certains États membres sur le *gender mainstreaming*. Les résultats devraient être communiqués en janvier 2013.

### **10.1.7. Comité consultatif dans le domaine de l'égalité des hommes et des femmes**

L'Institut a participé aux travaux du Comité consultatif dans le domaine de l'égalité des hommes et des femmes qui s'est penché sur l'élaboration d'un avis sur une possible campagne de sensibilisation de l'UE sur la violence à l'égard des femmes et des filles et d'un avis sur l'égalité de genre dans la politique de cohésion 2014-2020.

### **10.1.8. Le réseau des organismes de promotion de l'égalité des femmes et des hommes**

L'Institut a participé aux réunions du 11 juin et du 27 novembre organisées par la Commission européenne et qui ont respectivement traité de la mise en œuvre de la législation européenne en matière d'égalité de rémunération et de la possible convergence du réseau avec Equinet. Concrètement, il a été annoncé que ce réseau spécifique serait supprimé et ses travaux repris par un groupe de travail dédié au genre au sein d'Equinet.

### **10.1.9. Equinet**

Equinet est le réseau des organismes de promotion de l'égalité dont l'Institut fait partie. Equinet sollicite l'ensemble des organismes de promotion de l'égalité pour un échange de bonnes pratiques et une participation active à différents groupes de travail afin de rendre des avis ou produire des rapports.

En 2012, deux membres de l'Institut ont activement participé aux groupes de travail " Equality Law in Practice" qui vise à soutenir les organismes dans l'interprétation des concepts juridiques et " Communication Strategies and Practices " qui a pour but de permettre aux organismes d'échanger des informations et bonnes pratiques et de renforcer leur approche stratégique des activités de communication. Les travaux de ce deuxième groupe ont abouti à la réalisation d'un rapport intitulé 'Tackling the 'Known Unknown': How Equality Bodies Can Address Under-Reporting of Discrimination through Communications' (Lutter contre "l'inconnu connu" : Comment les organismes de promotion de l'égalité peuvent contrecarrer la sous-déclaration des cas de discrimination par le biais des communications), qui sera publié en 2013.

## **10.2. Conseil de l'Europe**

### **10.2.1. Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEC)**

Suite à une importante réforme du Conseil de l'Europe, le Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CDEG) a été supprimé fin 2011 pour être remplacé en 2012 par une Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEC), groupe de travail restreint placé sous la tutelle du Comité directeur pour les droits de l'homme (CDDH). Il se réunit deux fois par an et a pour mandat principal de veiller à ce que la perspective d'égalité entre les femmes et les hommes soit maintenue dans les activités des autres organes et comités de l'organisation (via un programme transversal). L'Institut a été désigné comme point de contact national pour la Belgique. Dans ce cadre, il a participé à la première réunion de lancement du GEC les 6 et 8 juin 2012.

### **10.2.2. Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (CAVHIO)**

En collaboration avec le Service de Politique Criminelle du SPF Justice, l'Institut a établi une note positive concernant la possible ratification de la Convention du Conseil de l'Europe pour la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, également appelée Convention d'Istanbul. Celle-ci a été signée par la Belgique le 11 septembre 2012. L'Institut a soutenu la signature de la Convention du Conseil de l'Europe pour la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique par la Belgique. L'Institut a été interpellé à plusieurs reprises sur l'application des dispositions de la Convention en Belgique et a notamment participé le 30 novembre 2012 à un séminaire organisé par le Sénat sur « La violence faite aux femmes et la Convention d'Istanbul, en chemin vers la ratification ».

## **10.3. Nations Unies**

### **10.3.1. 56<sup>ème</sup> session de la Commission de la condition de la femme (CSW)**

L'Institut a fait partie de la délégation ayant participé activement aux travaux menés lors de la session tenue à New York du 27 février au 9 mars 2012. Les négociations sur le thème prioritaire, l'autonomisation des femmes rurales et leur rôle dans l'élimination de la pauvreté et de la faim, le développement et le règlement des problèmes actuels, n'ont malheureusement pas mené à des conclusions agréées et ce, malgré le travail sans relâche des négociateurs/négociatrices et la prolongation de la période de négociations au 12 et 13 mars. Une des raisons de cet échec a été la remise en cause du langage agréé par plusieurs États et le risque, dès lors, d'aboutir à des conclusions dont le contenu serait moins fort que le langage repris dans les différents textes internationaux déjà existants.

Six résolutions et une décision ont été adoptées lors de la CSW. Outre les habituelles résolutions sur le SIDA et les femmes palestiniennes, de nouvelles résolutions ont également été adoptées avec notamment le projet proposé par le Japon sur « l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme dans le contexte des catastrophes naturelles ». Les autres résolutions concernaient entre autres l'élimination de « la mortalité et la morbidité maternelles grâce au renforcement du pouvoir d'action des femmes » et « les femmes autochtones et leur rôle clef dans l'élimination de la pauvreté et de la faim ».

La Commission a également pris la décision de recommander à l'Assemblée générale l'adoption d'une résolution relative à l'élimination des mutilations génitales féminines. Cette résolution sur « l'intensification de l'action mondiale visant à éliminer les mutilations génitales féminines » a été adoptée sans vote lors de la 67<sup>ème</sup> session de l'Assemblée générale qui a exhorté les États à condamner toutes les pratiques nocives pour les femmes et les filles et à prendre toutes les mesures

nécessaires, dont une législation interdisant ce type de violence afin de préserver les filles et les femmes de ces pratiques.

Enfin, comme chaque année, la Commission a aussi abordé d'autres thèmes importants : « le financement pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes » (*review theme*) et « la participation des jeunes femmes et des jeunes hommes, des filles et des garçons à la recherche de l'égalité des sexes » (*emerging issue*).

### **10.3.2. Femmes, Paix et Sécurité**

En 2000, le Conseil de sécurité des Nations Unies a approuvé la résolution 1325 « Femmes, Paix et Sécurité ». Cette résolution demande aux États membres d'entreprendre les démarches nécessaires pour renforcer la participation des femmes aux processus de prévention et de gestion des conflits et de construction de la paix, et de protéger les femmes avant, pendant et après les conflits. Afin que la résolution soit mise en œuvre au niveau national, le Conseil de sécurité a appelé les États membres à établir un plan d'action national.

Une taskforce, dont l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes fait partie, a été créée à cet effet en 2008. Cela a mené début 2009 à la présentation de « Femmes, Paix et Sécurité – Plan d'action belge pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des NU ». Dans ce Plan d'action, l'Institut s'engage à soutenir les administrations publiques concernées dans l'intégration de la dimension de genre dans leur fonctionnement respectif. De plus, l'Institut exerce également une fonction de sensibilisation.

Le premier Plan d'action national est arrivé à expiration fin 2012. Dès septembre 2012, la taskforce s'est réunie afin de préparer un nouveau plan d'action. L'Institut a activement pris part à ces réunions.

En 2009, l'Institut est aussi devenu membre de la Plate-forme belge 1325 qui vise à réunir les instances publiques et les organisations non-gouvernementales autour de la thématique de la résolution 1325. L'Institut apporte son soutien à la plate-forme en préparant les documents et les réunions et en participant activement aux réunions.

En 2012, l'Institut a également poursuivi son travail de sensibilisation sur la résolution 1325 en collaboration avec la Plate-forme belge 1325. Tout comme l'an dernier, des broches représentant des coquelicots blancs ont été distribuées ; la porter permet d'exprimer son soutien pour la résolution et le Plan d'action.

La campagne intitulée « Cherchez votre Femme de Paix » a elle aussi été poursuivie en 2012. Cette campagne a pour objectif de couronner, chaque année, les femmes qui soutiennent l'exécution de la résolution 1325 ou appliquent elles-mêmes cette résolution sur le terrain et soutiennent les femmes et les mouvements de femmes locaux dans les régions en situation de (post-)conflit. Les 18 lauréates de cette année ont été couronnées le 11 décembre lors d'une cérémonie au Sénat, en présence de la Reine Paola. Elles ont reçu un certificat leur attribuant le titre de « Femme de Paix », ainsi qu'une broche en argent représentant un coquelicot, et leurs noms ont été publiés sur le site Internet [www.forcesdesfemmes.net](http://www.forcesdesfemmes.net).

### **10.3.3. Contribution aux divers rapports nationaux et processus de suivi internationaux onusiens**

L'Institut a contribué aux divers rapports de la Belgique qui ont été établis en 2012 en application de ses engagements internationaux tels que le 3<sup>ème</sup> rapport périodique de la Belgique sur la Convention contre la torture, le suivi des Observations finales du Comité sur les droits de l'enfant suite aux troisième et quatrième rapports périodiques de la Belgique concernant la Convention des droits de l'enfant, un questionnaire global sur la mise en œuvre du programme d'action du Caire (Conférence

population et développement) en vue de préparer son 20<sup>ème</sup> anniversaire en 2014. Il a également remis une contribution dans le cadre d'un questionnaire du groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes dans la législation et la pratique mandatée par le Conseil des Droits de l'Homme.

#### **10.3.3.1. Examen périodique universel – (UPR)**

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

#### **10.3.3.2. Rapport Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)**

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a poursuivi la coordination de la rédaction du 7<sup>ème</sup> rapport CEDAW (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes) sur la base des contributions des différents SPF concernés et des entités fédérées. Ce rapport a été formellement remis en octobre 2012 aux Nations Unies à Genève. La Belgique fait, en effet, partie de cette Convention depuis le 10 juillet 1985 et rend compte périodiquement (tous les quatre ans) de sa mise en œuvre au niveau national devant le Comité pour l'élimination des discriminations à l'égard des femmes. La société civile a également été officiellement consultée via l'envoi du rapport à dix-neuf associations ou organes d'avis représentatifs en matière de l'égalité des femmes et des hommes ainsi que via l'organisation d'une réunion avec des représentants des autorités belges. Le rapport fait état des modifications de législations et de pratiques légales et administratives et des nouvelles politiques par rapport aux articles de la Convention, adoptées depuis que la Belgique a soumis ses cinquième et sixième rapports.

#### **10.3.4. Rencontres bilatérales**

##### **Rencontre avec la Ministre française en charge du Droit des femmes**

Le 25 septembre 2012, l'Institut a participé à une rencontre de travail avec la Vice-Première ministre, Ministre de l'Intérieur et en charge de l'Égalité des chances, Joëlle Milquet ainsi que la Ministre française en charge des Droits des femmes et Porte-parole du Gouvernement, Najat Vallaud-Belkacem. Ce fut notamment l'occasion pour l'Institut de présenter ses missions ainsi que d'avoir une discussion sur les futurs enjeux liés à l'égalité de genre.

##### **Préparation Sommet trilatéral entre la Belgique et la Turquie**

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a contribué à la préparation d'un sommet trilatéral (SPF Affaires étrangères, Intérieur, Justice) entre la Belgique et la Turquie se tiendra en janvier 2013, en particulier dans le domaine des politiques en matière de lutte contre les violences.

##### **Délégations**

L'Institut a reçu, en avril 2012, la Commission pour la protection contre les discriminations de Macédoine en visite d'étude dans le but de lui présenter ses missions et son fonctionnement.

Le 13 et 14 juin, l'Institut a reçu et accompagné une délégation de fonctionnaires et parlementaires macédoniens lors d'une visite d'étude sur le *gender budgeting* organisée par ONU Femmes.



En octobre 2012, il a reçu une délégation de parlementaires allemands dans le même but.

## 11. Vibrer à l'unisson - Conclusion

En 2012, l'Institut a célébré ses 10 ans d'existence, lui permettant ainsi de faire le bilan. Des avancées majeures ont été obtenues en matière d'égalité des femmes et des hommes, notamment grâce aux recherches menées et aux lois adoptées, mais changer les mentalités et les comportements requiert du temps. Chaque jour, l'Institut constate ces ondes négatives au travers de ses études et des plaintes reçues, corollaires des stéréotypes viscéralement ancrés dans notre société.

Au fil des années, l'Institut a remarqué que ses missions s'étendaient. Représentatif d'une réelle prise de conscience des décideurs politiques, pour qui, il semble désormais essentiel de trouver des solutions concrètes aux inégalités des femmes et des hommes. L'Institut note également que les plaintes et les demandes d'informations qui lui sont adressées sont de plus en plus nombreuses. Elles ne doivent pas être interprétées comme un échec de la stratégie de l'Institut puisque les études montrent que les plaintes ne représentent que le haut de l'iceberg. A contrario, il est possible d'interpréter leur augmentation comme une prise de conscience de la société. Enfin, l'Institut récolte les effets positifs de tous ses efforts pour lutter contre l'*underreporting* (le sous-dépôt de plainte). En effet, les citoyens sont désormais plus éveillés aux diverses formes de discrimination, les plaintes massives reçues à l'encontre du porte-parole de Sharia4Belgium en témoignent.

Il est cependant important de rappeler que l'Institut reste soumis à des impératifs d'économies considérables. Il a été décidé que l'Institut ne mettrait pas en œuvre la totalité de son plan de personnel 2012; les nouveaux engagements ont été reportés et certains postes de dépenses ont été supprimés ou fortement réduits. Au fil des années, l'Institut a reçu différentes nouvelles missions qui n'étaient pas couvertes par du personnel ou du budget supplémentaires. Des économies ont à chaque fois été faites au niveau du budget consacré aux missions légales. En fin de compte, l'Institut a dû se contenter, en 2012, de 14% de son budget pour réaliser ses missions légales (hors frais de personnel, frais courants, investissements et subsides).

Si les avancées positives obtenues par l'Institut en matière d'égalité des femmes et des hommes suffisaient à compenser les cas de discriminations encore constatés et parvenaient à réduire drastiquement la propagation de stéréotypes sexistes, la réduction de son budget pourrait être compréhensible. Mais comment, quand tous les indicateurs tendent à montrer la gravité d'une problématique, peut-on justifier la mise à disposition de si peu de moyens pour un enjeu sociétal de taille que sont l'égalité des chances et les droits de l'homme et de la femme ?

Toujours est-il qu'en termes de défi, l'Institut est prêt à mettre tout en œuvre pour relever celui que constituera son interfédéralisation. A l'heure actuelle, l'Institut a conclu des protocoles d'accord avec la Région wallonne et la Fédération Wallonie-Bruxelles qui attribuent à l'Institut la compétence de traiter des situations de discrimination fondées sur le sexe ou les critères apparentés, que sont la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe. En outre, l'Institut s'est vu confier, par les protocoles, la compétence de rendre des avis et/ou des recommandations aux autorités régionales et de conduire des études en lien avec la thématique des discriminations fondées sur le sexe et les critères apparentés. Toutefois, un projet ambitieux et stimulant vise à mettre en place au sein des Etats membres des organes pour l'ensemble des compétences relevant de la Directive, en ce compris celles dépendant des Communautés et des Régions. En ce sens, et conformément à l'accord de Gouvernement de décembre 2011, un groupe de travail a été constitué afin de rencontrer l'obligation de la Directive européenne 2002/73 (modifiée par la Directive refonte 2006/54), de créer des organismes indépendants compétents pour toutes les règles légales en vigueur dans le domaine

de la non-discrimination. Au cours des années à venir, l'Institut devra par conséquent intégrer de nouveaux enjeux en regard des restrictions budgétaires et de l'interfédéralisation projetée. L'Institut se mobilisera pour intégrer ce changement institutionnel d'importance qui lui permettra de développer notamment des compétences nouvelles.

## 12. Annexes

### 12.1. Membres du Conseil d'administration

SITUATION AU 31/12/2012

Membres effectifs		
Monsieur	Michel	TAVERNE
Monsieur	François	DE SMET
Madame	Inès	de BIOLLEY
Mevrouw	Isabel	GARCIA-VILAR
De heer	Wilfried	DEN TANDT
Madame	Sandrine	DEBUNNE
Monsieur	Guillaume	DE WALQUE
Mevrouw	Els	VAN HOOF
Mevrouw	Vera	CLAES, <b>présidente</b>
Mevrouw	Marianne	VERGEYLE
Mevrouw	Chris	VERHAEGEN
Madame	Valérie	VERZELE, <b>vice-présidente</b>
De heer	Luc	WINDMOLDERS

Membres effectifs avec voix consultative

Madame	Fatima	HANINE
Monsieur	Jean	JACQMAIN
Monsieur	Pierre-Paul	MAETER

Membres suppléants

Madame	Anne	JUNION
--------	------	--------

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

Membres suppléants avec voix consultative

Madame	Nathalie	DENIES
Mevrouw	Mirjam	MALDERIE

## 12.2. Questions parlementaires

1. Question écrite 5-5279 du 16 janvier 2012 de Sabine de Bethune sur 'la coopération avec le Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes'.
2. Question écrite 5-5281 du 16 janvier 2012 de Sabine de Bethune sur 'l'égalité des chances - mesures politiques - actions - dépenses 2010'.
3. Question orale 8825 du 20 janvier 2012 de Colette Burgeon sur 'la problématique du sexisme'.
4. Questions orales 8873 de Jacqueline Galant et 8870 de Peter Logghe du 23 janvier 2012 sur 'les violences liées à l'honneur'.
5. Demande d'explications 5-1816 du 24 janvier 2012 de Fatma Pehlivan sur 'les publicités dévalorisant les femmes'.
6. Question orale 5-390 du 26 janvier 2012 d'Elke Sleurs sur 'les mariages forcés'.
7. Demande d'explications 5-1893 du 2 février 2012 de Fatma Pehlivan sur 'les violences domestiques des minorités ethniques et le nombre croissant de femmes d'origine étrangère dans les refuges'.
8. Demande d'explications 5-1894 du 2 février 2012 de Fatma Pehlivan sur 'les crimes d'honneur'.
9. Demande d'explications 5-1895 du 2 février 2012 de Marleen Temmerman sur 'les lacunes dans la lutte contre la violence liée à l'honneur'.
10. Question écrite 5-5643 du 15 février 2012 de Nele Lijnen sur 'Entreprises - Formations - Dimension de genre - Retard des femmes – Politique'.
11. Question orale 9450 du 15 février 2012 de Zuhail Demir sur 'le nombre élevé de viols en Belgique'.
12. Question orale 9452 du 15 février 2012 de Zuhail Demir sur 'le Plan d'action national de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales'.
13. Question orale 9264 du 15 février 2012 de Franco Seminara sur 'les mutilations génitales féminines'.
14. Question orale 9883 du 1er mars 2012 de Kattrin Jadin sur 'la priorité accordée dans le PAN sécurité à la lutte contre les violences intrafamiliales'.
15. Question orale 9937 du 2 mars 2012 de Damien Thiéry sur 'le plafond de verre'.
16. Question écrite 316 du 2 mars 2012 de Peter Logghe sur 'les refuges pour femmes immigrantes'.
17. Question orale 10151 du 8 mars 2012 de Franco Seminara sur 'les violences liées à l'honneur en Belgique'.
18. Question orale 10228 du 12 mars 2012 de Zuhail Demir sur 'les femmes occupant un emploi de niveau inférieur à celui de leur diplôme'.
19. Demande d'explications 5-2120 du 15 mars 2013 d'Elke Sleurs sur 'la violence liée à l'honneur'.
20. Demande d'explications 5-2131 du 21 mars 2012 de Cindy Franssen sur 'les violences sexuelles et le Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violences intrafamiliales 2010-2014'.
21. Demande d'explications 5-2251 du 24 avril 2012 de Cindy Franssen sur 'la problématique de l'écart salarial et des avantages extralégaux'.
22. Question écrite 5-6193 du 4 mai 2012 de Piet De Bruyn sur 'Transgenres - Plaintes pour discrimination - Suivi - Spécialisation – Collaboration'.
23. Question orale 11699 du 14 mai 2012 de Colette Burgeon sur 'la mise en œuvre de la loi *gender mainstreaming* dans le cadre des réformes socio-économiques futures'.
24. Question écrite 401 du 14 mai 2012 de Leen Dierick sur 'les femmes au sommet'.
25. Question écrite 508 du 20 juin 2012 de Karen Temmerman sur 'les mutilations génitales féminines'.
26. Question orale 13670 du 23 octobre 2012 de Colette Burgeon sur 'l'avancement du plan fédéral GM'.
27. Question orale 13744 du 25 octobre 2012 de Mathias De Clercq sur 'le plan d'action de lutte contre l'homophobie et la transphobie'.

28. Question orale 13890 du 7 novembre 2012 de Peter Logghe et de Fathma Pehlivan sur 'le nombre élevé de viols collectifs en Belgique'.
29. Demande d'explications 5-2680 du 14 novembre 2012 de Cindy Franssen sur 'le plan d'action de lutte contre les mariages forcés'.
30. Demande d'explications 5-2681 du 14 novembre 2012 de Cindy Franssen sur 'le groupe interdépartemental de coordination du *gender mainstreaming*'.
31. Demande d'explications 5-2682 du 14 novembre 2012 de Cindy Franssen sur 'la création d'un observatoire des violences conjugales et envers les femmes'.
32. Demande d'explications 5-2684 du 14 novembre 2012 de Cindy Franssen sur 'la transmission du nom à l'enfant'.
33. Demande d'explications 5-2686 du 14 novembre 2012 de Cindy Franssen sur 'la politique contre la violence liée à l'honneur'.
34. Demande d'explications 5-2690 du 14 novembre 2012 de Cindy Franssen sur 'l'adaptation de la législation pénale en matière d'abus sexuels'.
35. Demande d'explications 5-2692 du 14 novembre 2012 de Cindy Franssen sur 'la politique de tolérance zéro en matière de viols'.
36. Demande d'explications 5-2695 du 14 novembre 2012 de Cindy Franssen sur 'le soutien à la stratégie européenne 2010-2015 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes'.
37. Demande d'explications 5-2696 du 14 novembre 2012 de Cindy Franssen sur 'l'exécution de la loi relative au *gender mainstreaming*'.
38. Question orale 14244 du 23 novembre 2012 de Zoé Genot concernant 'le Rapport HRW sur les violences domestiques et le regroupement familial'.
39. Question écrite 5-7427 du 27 novembre 2012 de Lieve Maes sur 'Felink - Activités - Subsidies - Institut pour l'égalité des femmes et des hommes'.
40. Demande d'explications 5-2757 du 28 novembre 2012 de Fatma Pehlivan sur 'les violences domestiques contre les femmes immigrées'.
41. Question orale 5-728 du 5 décembre 2012 de Fabienne Van Winckel sur 'les violences intrafamiliales sur les femmes migrantes'.
42. Demande d'explications 5-2871 du 17 décembre 2012 de Marie Arena sur 'les inégalités hommes-femmes sur le marché de l'emploi'.
43. Question écrite 708 du 14 décembre 2012 de Ben Weyts sur 'le port de signes extérieurs correspondant à une conviction philosophique, idéologique ou religieuse'.

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

### Projets locaux violence

#### **Province d'Anvers**

“Étude sur les effets de la collaboration en chaîne dans le cadre de la CO3”

L'étude sur les effets de la collaboration en chaîne dans le cadre de la CO3 est un instrument permettant d'avoir une meilleure idée de la valeur ajoutée d'une collaboration multidisciplinaire basée sur un processus en chaîne. L'objectif premier de l'étude est de contribuer à une meilleure connaissance de l'objectif tel que formulé dans le texte de vision du développement de la CO3 à Anvers: *“réduire et éliminer la violence intrafamiliale, prévenir les récidives et augmenter les facteurs de protection dans les systèmes familiaux de l'arrondissement d'Anvers.”* Les partenaires qui composent la chaîne dans l'arrondissement d'Anvers ont pour ambition d'offrir, dans la phase-pilote de l'approche en chaîne de la violence intrafamiliale, une approche améliorée mesurable de la violence intrafamiliale aux familles qui participent au projet-pilote. Le texte de vision de la CO3 mentionne que l'amélioration de l'approche pourra se mesurer via une offre plus rapide en matière d'assistance; une collaboration mutuelle visible entre les partenaires de la chaîne, avec de l'attention pour les causes sous-jacentes de la violence; la diminution des récidives; et l'amélioration de la qualité de vie des clients.

L'étude se concentre d'une part sur l'information dans les dossiers de violence intrafamiliale (étude de cas) et d'autre part sur les opinions des clients (étude auprès des clients) et des professionnels qui peuvent être des indicateurs de la collaboration en chaîne renouvelée entre les partenaires de la chaîne dans le cadre de la CO3.

#### **Province du Limbourg**

“Mediamix intrafamiliaal geweld” (mix de canaux médiatiques sur la violence intrafamiliale)

L'objectif est de tenir au courant la population et les victimes (potentielles), de l'approche en matière de violence intrafamiliale. Pour atteindre ce but, le Service Égalité des Chances veut sensibiliser via un mix de canaux médiatiques divers (TV Limburg, Het Belang van Limburg, Sjiem, sites internet, De Nieuwe Limburger, Facebook, etc.). Le Service Égalité des Chances souhaite associer ce mix media en même temps que la campagne limbourgeoise des Rubans Blancs (du 25 novembre au 6 décembre).

L'idée du mediamix est notamment d'enregistrer 5 extraits vidéo diffusés sur TVLimburg et soutenus et renforcés par les autres canaux médiatiques. Ces extraits seront également diffusés via Facebook, et divers sites internet. Plusieurs DVD seront disponibles auprès du Service Égalité des Chances afin d'être également utilisés dans le cadre d'initiatives de formation.

#### **Province de Flandre orientale**

“Étude de la prévalence de la violence entre partenaires et des expériences en matière de sources d'aide après des faits de violences entre partenaires dans les relations homosexuelles et lesbiennes, en comparaison avec la violence entre partenaires dans le cadre de relations hétérosexuelles”

ÉTUDE 1: Étude quantitative de la prévalence de la violence entre partenaires dans les relations homosexuelles, lesbiennes et bisexuelles.

ÉTUDE 2 : Étude qualitative des sources d'aide formelles et informelles auprès des victimes de violence entre partenaires dans les relations homosexuelles, lesbiennes et bisexuelles.

### **Province du Brabant flamand**

“Information, sensibilisation et prévention en matière de violence entre partenaires”

La Province souhaite informer le citoyen sur la problématique de la violence entre partenaires grâce à différents canaux de communication et campagnes. L'objectif de ces campagnes est de combattre la violence entre partenaires en sensibilisant et en informant la population, et en attirant l'attention sur l'aide destinée aux victimes et aux auteurs. La prévention peut être subdivisée de différentes façons. La Province du Brabant flamand la subdivise selon les phases de la violence entre partenaires, à savoir prévention universelle, prévention ciblée et prévention sélective. La prévention universelle s'adresse à la population en général. Il s'agit réellement de prévenir la violence entre partenaires. Dans le cadre de la prévention universelle, la Province du Brabant flamand souhaite organiser une campagne “sacs à pain” à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes le 25 novembre. Les sacs seront distribués via les boulangers d'Aarschot, Diest et Tirlemont (arrondissement de Louvain) et Asse, Vilvoorde et Halle (arrondissement d'Halle-Vilvoorde) pendant la semaine du 20 au 27 novembre 2012.

### **Province de Flandre occidentale**

‘Praat voor het ploft’ (= Parlez-en avant que ça n'explose)

La Province a mis en œuvre une approche intégrée de la violence intrafamiliale, axée sur les ateliers sociaux et l'économie locale de services en Flandre occidentale.

Les informations existantes et les campagnes de sensibilisation n'arrivant pas suffisamment jusqu'aux personnes atteintes d'un handicap (professionnel) et/ou leur sont encore trop peu accessibles. Il a donc été décidé en 2011, de concentrer le projet sur les ateliers protégés, où travaillent des personnes atteintes d'un handicap (professionnel). En 2012, le projet a été dirigé vers les services de l'économie sociale, c'est-à-dire les ateliers sociaux et l'économie locale de services.

### **Province de Liège**

- Volet égalité

Dans le cadre de l'appel à projets, la coordination provinciale - volet égalité a organisé le projet « Zazie et Max » qui visait à déconstruire les stéréotypes de genre auprès d'enfants de première et deuxième primaire grâce à un spectacle de marionnettes suivi d'un débriefing en classe avec les enfants.

- Volet violence

La Province de Liège – volet violence a lancé en 2012 une campagne innovante sur les hommes victimes de violences conjugales. La diffusion de cette campagne s'est faite au moyen de spots radio, d'affiches et avec la création d'un site internet spécialement dédié à cette campagne où les victimes pouvaient trouver de l'information. De plus, les répondants des différents services de la Province ont été formés afin d'apporter une meilleure aide aux hommes victimes de violences conjugales.



## Province de Namur

- Volet égalité

La cellule égalité de la Province de Namur a organisé un colloque sur la thématique de la discrimination à l'embauche en collaboration avec le Comité provincial de l'humanisation du travail et soutenu par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Ce colloque a été l'occasion de parler des différentes discriminations encore existantes en Belgique et ce malgré un arsenal de législations et d'outils dont les acteurs et actrices de terrain n'ont pas toujours connaissance.

- Volet violence

Dans le cadre de l'appel à projets 2012, la cellule violence de la Province de Namur a organisé une journée d'étude sur la thématique de la grossesse en tant que facteur de risque dans les violences conjugales et les répercussions de celles-ci sur l'enfant de 0 à 3 ans. Le but de cette journée d'étude était de sensibiliser à la fois les professionnels de la petite enfance, ainsi que les futurs professionnels et les professionnels du monde médical et paramédical des maternités à cette problématique.

## Province du Hainaut

- Volet égalité

Le volet égalité de la coordination provinciale a travaillé en 2012 sur la sensibilisation au « temps-partiel » et aux conséquences de ce régime de travail sur la vie socio-économique des femmes. Une matinée de sensibilisation « Temps partiel, partiellement choisi » a été organisée en collaboration avec la plateforme InformElles. Le but de cette matinée était d'informer sur le temps partiel et sur la réglementation en vigueur, de donner des conseils pour maintenir ses droits, ainsi que présenter les partenaires.

- Volet violence

La coordination provinciale a travaillé sur le secret professionnel en organisant des réunions avec les professionnels du secteur médical et paramédical afin de trouver une solution sur la manière de partager les informations au regard de la loi et des mandats de chacun, lorsqu'il y a suspicion de faits de violence. La coordination provinciale a également continué à travailler sur la thématique des enfants exposés aux violences conjugales. En effet, depuis deux ans, un groupe réfléchit aux pratiques d'accompagnements et d'interventions face aux enfants exposés aux violences conjugales. Ce travail servira à la mise en place de protocoles d'interventions intersectorielles avec les acteurs et actrices-clés de la prise en charge de ce public.

## Province du Luxembourg

- Volet égalité

L'idée du projet *Girls day Boys day*, lancé en Province de Luxembourg en 2010, vise à réduire les préjugés liés au genre. Ce projet a eu lieu en avril 2012, en partenariat avec le Service Égalité des Chances, Infor Jeunes Luxembourg, CSEF, CSC, FGTB, CEFA, SIEP, Promemploi, Vie

féminine et l'école de la 2ème chance. Le *Girls day Boys day* a pour objectifs d'informer les jeunes sur les métiers atypiques (qui sont exercés majoritairement soit par des hommes soit par des femmes) et de les motiver dans leur choix professionnel; de donner un moment de réflexion à la notion de genre dans leurs parcours scolaires; de lutter contre les idées préconçues quant à l'exercice de certains métiers; d'améliorer leurs connaissances par rapport à la diversité du choix d'orientation et d'intensifier les contacts entre le monde du travail et les jeunes dès l'âge de 14 ans.

- Volet violence

Après avoir mené une enquête auprès des professionnels/professionnelles psychosociaux-sociaux de la Province du Luxembourg, il est apparu que les professionnels/professionnelles avaient certaines difficultés à détecter les situations de violences conjugales et qu'ils/elles avaient une méconnaissance des ressources mises à leur disposition. Afin de remédier à ce problème, une journée d'étude, « Quelle(s) juste(s) réponse(s) aux violences entre partenaire(s) ? », a été organisée à Libramont fin novembre 2012.

### **Province du Brabant wallon**

- Volet égalité

Dans le cadre de l'Appel à projets 2012, la province du Brabant wallon a organisé le *Girls Day Boys Day 2012*. L'objectif est d'ouvrir les horizons, de changer les représentations véhiculées et de présenter des métiers auxquels les élèves n'auraient peut-être pas pensé. Durant une journée, les jeunes du premier et du second degré ont eu l'occasion de rencontrer des personnes sur leur lieu de travail dans des métiers « atypiques pour leur genre ». Chaque groupe-classe a rendu visite à une femme travaillant dans un métier que l'on pense réservé aux hommes et à un homme exerçant un métier occupé principalement par des femmes.

- Volet violence

La coordination provinciale a sensibilisé les professionnels de terrain à mieux cerner la problématique de la violence entre partenaires via des modules de formation, des rencontres avec les futurs professionnels de terrain, etc.

Un centre de référence interdisciplinaire a également été créé avec comme objectifs de mettre en réseau, de sensibiliser et d'accompagner les victimes et auteurs de violence entre partenaires.

### **Région de Bruxelles-Capitale**

- Volet égalité

Durant l'année 2012, la coordinatrice provinciale a décidé de travailler plus en profondeur sur la sensibilisation à la question du genre, grâce à différentes formations destinées au personnel égalité des chances des communes, aux échevins/échevines et conseillers/conseillères communaux/communales. De plus, une brochure sur la paternité, dans les deux langues, « Brochure pour les papas ? » a été distribuée aux fonctionnaires des 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale. L'objectif de cette brochure était de sensibiliser à la parentalité des travailleurs masculins. Enfin, une brochure dans les deux

langues « Ma bibliothèque est sympa dans son genre » a été distribuée aux bibliothèques de la Région afin de les sensibiliser à avoir un autre regard sur la littérature de jeunesse.

- Volet violence

Pendant toute l'année 2012, la coordination violence a participé à la réalisation d'une étude quantitative et qualitative sur la problématique des mariages forcés en Région de Bruxelles-Capitale. Les objectifs de cette étude sont de définir les différents concepts de mariages problématiques et d'aboutir à des définitions/concepts de référence pour la Belgique ; d'évaluer de manière chiffrée les problématiques des mariages forcés en Région de Bruxelles-Capitale et de mieux comprendre les fondements explicatifs du phénomène du mariage forcé et de ses conséquences sur la victime et l'entourage.

## 12.4. Liste des publications de l'Institut

### 2012

#### **Dépliant général**

Ce dépliant présente l'Institut : Qui sommes-nous? Que faisons-nous? Comment pouvez-vous nous contacter?

#### **Rapport d'activités 2011 – Un autre regard**

L'objectif des campagnes de sensibilisation, des partenariats élaborés et des actions entreprises par l'Institut est d'encourager d'induire des changements, par mimétisme ou prise de conscience, de comportements bénéfiques et durables au niveau de l'individu et de la société.

#### **L'Écart salarial entre femmes et hommes en Belgique - Rapport 2012**

Ce sixième rapport annuel sur l'écart salarial présente les chiffres officiels de la différence de rémunération entre les femmes et les hommes.

***Cette publication n'est disponible qu'en version PDF.***

#### **Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre**

Il s'agit de la deuxième édition d'un outil sur les statistiques et les indicateurs de genre de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

#### **Genre et revenu**

Le présent rapport est le résultat d'un projet unique intitulé Belgian Gender and Income Analysis (BGIA). L'objectif est d'effectuer une analyse de genre des données disponibles en matière de revenus et de développer des indicateurs relatifs au genre et aux revenus.

#### **Étude phénoménologique scientifique de la violence liée à l'honneur en Belgique**

Dans cette étude, l'Institut a attiré l'attention sur quatre secteurs qui représentent la majeure partie de l'aide de première et deuxième lignes, à savoir (1) la police et la justice, (2) l'enseignement, (3) l'aide psychosociale et (4) les soins de santé.

### 2011

#### **Manuel pour la mise en œuvre du *gender budgeting* au sein de l'administration fédérale belge**

Le 'Manuel pour la mise en œuvre du *gender budgeting* au sein de l'administration fédérale belge' vise à présenter le *gender budgeting* et à promouvoir l'application de ce principe en utilisant de nombreux exemples et en donnant des conseils utiles. Le manuel est principalement destiné aux fonctionnaires fédéraux gérant des politiques, des subsides, des programmes d'études, etc. ayant

des implications budgétaires ainsi qu'aux fonctionnaires s'occupant directement du *gender mainstreaming* ou des matières budgétaires.

### **Pour une commune égalité**

Cette publication est destinée au personnel des communes et CPAS afin de les guider dans leurs démarches de la lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité au niveau local. Entre décembre 2010 et février 2011, à l'initiative de l'Institut pour l'égalité des femmes et les hommes et du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, les communes wallonnes ont été sondées afin de réaliser un état de la situation sur la perception et la gestion des discriminations par les acteurs communaux.

### **Résultats de la présidence belge de l'Union européenne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**

L'Union européenne poursuit l'objectif d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes depuis maintenant plus de 50 ans. La Belgique, durant la présidence du Conseil de l'Union européenne, a accordé la plus grande importance à l'égalité entre les femmes et les hommes.

### **Renforcer la dimension genre dans l'emploi et supprimer l'écart salarial entre les femmes et les hommes**

La présidence belge est la première présidence à avoir mis en œuvre la Stratégie Europe 2020 pour l'emploi et la croissance. Dans le cadre de l'adoption des lignes directrices pour l'emploi, la présidence belge a veillé particulièrement au renforcement de la dimension égalité hommes-femmes. Augmenter le taux d'emploi des femmes devient une priorité spécifique, l'égalité salariale constitue également un objectif européen majeur.

### **Lutter contre les violences faites aux femmes**

La violence à l'égard des femmes constitue l'un des principaux obstacles à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes et une violation flagrante des droits et des libertés fondamentaux. Dès lors, la présidence belge a soutenu la Commission européenne dans l'élaboration d'une politique efficace pour prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes.

### **Une nouvelle stratégie européenne**

La Commission européenne a présenté sa nouvelle stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2011-2015) au mois de septembre 2010. Cette stratégie comporte cinq grands thèmes : indépendance économique égale ; égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur ; égalité dans la prise de décision ; dignité, intégrité et fin des violences basées sur le sexe ; égalité entre les femmes et les hommes en dehors de l'Union européenne.

***Cette publication n'est disponible qu'en version PDF.***

### **Rapport d'activités 2010**

La première partie de ce rapport reprend ce qui constitue l'essence de l'Institut, en d'autres mots sa raison d'être. Sont passés en revue, la structure de l'Institut, ses interlocuteurs principaux, le budget ainsi que les tâches quotidiennes et actions plus ponctuelles entreprises par la cellule communication en collaboration constante avec la direction générale et le management de l'Institut. La deuxième partie décrit en profondeur les activités accomplies par l'Institut en 2010.

***Cette publication n'est disponible qu'en version PDF.***

### **Brisons le silence avant qu'il ne nous brise**

Ce dépliant s'adresse principalement aux victimes de violence entre partenaires. Il contient les coordonnées des services d'aide spécialisés et offre des conseils aux victimes qui décident de rester à la maison et à celles qui décident de la quitter. Le dépliant a été publié en 17 langues : néerlandais, français, allemand, anglais, arabe, chinois, grec, italien, lingala, polonais, portugais, roumain, russe, serbo-croate, espagnol, swahili et turc.

### **La dimension de genre dans la politique belge et européenne d'asile et de migration**

Afin de dresser un aperçu de l'ampleur de la problématique des nouvelles arrivantes, des réfugiées et des demandeuses d'asile et de définir les lignes d'action futures en la matière, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a commandé une étude exploratoire sur la dimension de genre dans la politique belge d'asile et de migration. L'objectif était également d'établir un état des lieux des études existantes sur la dimension de genre dans la politique belge d'asile et de migration. Cet état des lieux a été complété par un aperçu de la politique en la matière et des bonnes pratiques des autres États membres de l'Union européenne, de la Commission européenne et du Conseil de l'Europe.

*Cette publication n'est disponible qu'en version PDF.*

### **L'écart salarial entre les femmes et les hommes dans les États membres de l'Union européenne - Indicateurs quantitatifs et qualitatifs**

L'écart salarial entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne s'élève encore à 18% en moyenne. Dans le cadre de sa présidence du Conseil de l'Union européenne en 2010, la Belgique a dressé un état des lieux des progrès réalisés dans l'élimination de l'écart salarial. Elle a également rédigé un rapport sur les inégalités salariales dans les États membres de l'UE. L'objectif de ce rapport est d'offrir un aperçu de la situation en matière d'écart salarial au sein de l'Union européenne sur base de neuf indicateurs approuvés en 2001 par le Conseil de l'Union Européenne et de proposer de les actualiser afin de tenir compte des développements statistiques et des changements législatifs qui ont eu lieu depuis lors.

### **Étude de faisabilité relative à la création d'un master interuniversitaire en études de genre en Belgique**

En 2009-2010, Sophia a réalisé une étude de faisabilité relative à la création d'un master interuniversitaire en études de genre avec le soutien de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, visant à ancrer durablement ce champ d'études dans les institutions belges d'enseignement supérieur. Pour ce faire, l'étude a été élaborée autour de trois principes : la validation de l'offre existante, la collaboration interuniversitaire et la collaboration intercommunautaire. Les résultats de l'analyse de ces paramètres ont servi de base à l'élaboration d'un projet de master en études de genre en Belgique.

### **Jeanne Vercheval. Un engagement social et féministe**

Au début des années 1970, un nouveau féminisme défraie la chronique en Belgique comme dans d'autres pays occidentaux. Des femmes contestent joyeusement et bruyamment les inégalités de sexe et rêvent d'une société fondée sur l'égalité pour toutes et tous. Elles écrivent, s'associent, manifestent et organisent des actions médiatiques qui attirent l'attention du grand public sur les inégalités. Jeanne Vercheval est parmi elles. Centré sur le militantisme, cet ouvrage revient sur le féminisme des années 1970 et sur des revendications qui, quarante ans plus tard, gardent toute leur raison d'être.

## **2010**

### **Analyse sous l'angle du genre des résultats des élections fédérales du 13 juin 2010**

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

### **Check-list Non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions**

Cette check-list peut être utilisée pour détecter les discriminations fondées sur le sexe dans les classifications de fonctions. Cet instrument d'évaluation comprend deux parties : une check-list et un texte d'accompagnement. Ce texte précise et justifie les questions reprises dans la check-list. L'utilisateur peut ainsi se rendre compte du but des questions posées. Le texte permet en outre de

mieux comprendre les facteurs qui président à une classification des fonctions neutre en termes de genre. Le mode d'emploi constitue à la fois un instrument d'évaluation et une recommandation pour l'élaboration de systèmes d'appréciation.

### **Discriminations basées sur le sexe**

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

### **Documentation de base**

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

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

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

En 2008, l'Institut a lancé un projet de recherche sur la problématique de la discrimination liée à la grossesse sur le lieu du travail. Les objectifs de la recherche étaient multiples : augmenter la connaissance de l'étendue et de la prévention de la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail ; identifier les problèmes que doivent surmonter les femmes enceintes et celles qui reprennent le travail après leur congé de maternité ; identifier les caractéristiques des femmes confrontées à la discrimination liée à la grossesse ; identifier les caractéristiques des employeurs chez qui des problèmes surviennent ; examiner les possibilités qu'ont les femmes confrontées à la discrimination liée à la grossesse d'obtenir un avis et de trouver un soutien. Bref, l'Institut souhaitait avoir une meilleure idée de la situation des travailleuses enceintes et des mécanismes qui causent des discriminations liées à la grossesse, en vue de la diminution et de l'élimination des discriminations potentielles ou de l'inégalité de traitement et d'un meilleur traitement interne des plaintes.

L'étude se divise en deux parties. La première, visant à objectiver le vécu des travailleuses, se base d'une part sur une enquête écrite menée auprès de 610 jeunes mères et d'autre part sur des entretiens menés dans deux groupes de discussion totalisant 15 femmes. La deuxième partie cherche à déterminer comment les employeurs réagissent à la grossesse de leurs travailleuses.

Dans ce contexte, huit interviews en face à face ont été réalisées avec des collaborateurs du service du personnel d'entreprises et d'organisations diverses, afin de mieux cerner la politique menée par les entreprises en matière de grossesse, notamment l'application de la législation, le suivi administratif et la diffusion d'informations aux travailleuses.

### **Guide de subvention**

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

### **How to close the gender pay gap?**

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

***Cette publication n'est disponible qu'en anglais.***

## **La représentation politique des femmes à l'issue des élections du 7 juin 2009 – 2010**

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

## **L'écart salarial entre femmes et hommes en Belgique - Rapport 2010**

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

## **Les expériences des femmes et des hommes en matière de violence psychologique, physique et sexuelle**

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

## **Manuel pour la mise en œuvre du gender mainstreaming au sein de l'administration fédérale belge**

Le Manuel vise à présenter le gender mainstreaming et à faciliter sa mise en œuvre en utilisant de nombreux exemples et en donnant des conseils utiles.

## **Violence. Comment s'en sortir ?**

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

## **Plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violences intrafamiliales 2010-2014**

En mai 2001, le premier Plan d'action national contre la violence faite aux femmes a été élaboré en Belgique. Toutes les actions menées dans le cadre de la lutte contre la violence faite aux femmes étaient coordonnées et établies en concertation pour la première fois.

Sur la base des informations obtenues lors de l'évaluation de ce premier plan 2001-2003, un nouveau plan d'action fut élaboré pour la période 2004-2007. Contrairement au premier plan qui concernait la violence dans le couple mais également la violence sexuelle, la violence au travail ou encore la lutte contre la traite des êtres humains, le plan 2004-2007 n'a eu pour objet que la violence entre partenaires.

Le deuxième PAN 2004-2007 a fait l'objet d'un état des lieux conduit par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Par ailleurs, l'évaluation de l'application de la circulaire COL 4/2006 a fait ressortir des demandes du terrain quant aux améliorations à apporter aux dispositifs en place (policier et judiciaire) pour lutter contre les violences entre partenaires et intrafamiliales. On entend, par évaluation de la circulaire, les premières données relatives à l'évaluation en cours.

Début 2010, un projet de quatrième PAN 2010-2014 a été élaboré suite à une concertation menée entre les différents ministres impliqués dans la problématique. Le 23 novembre 2010, à l'initiative de la Vice-Première ministre et Ministre de l'Égalité des chances, Joëlle Milquet, ce nouveau plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violences intrafamiliales 2010-2014 a été approuvé lors d'une conférence interministérielle.

La lutte contre la violence entre partenaires y reste prioritaire. Cependant, le quatrième PAN 2010-2014 prévoit un champ d'action élargi à d'autres formes de violences : les mariages forcés, les violences liées à l'honneur et les mutilations génitales féminines.

## 2009

### **Actes du cycle de séminaires gender mainstreaming**

Cette publication a pour objet de montrer comment, au sein des pouvoirs publics belges, l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes peut être appliquée et rendue opérationnelle. L'Institut s'est également penché sur les divers concepts, méthodes, structures et instruments.

### **Miet Smet. Trois décennies de politique d'égalité des chances.**

Cette publication retrace le parcours de la vie de Miet Smet, jonché de difficultés et de réussites, tout au long de sa quête pour l'égalité des chances pour les femmes et les hommes.

Dans cette publication, le parcours politique de Miet Smet est résumé en quatre chapitres thématiques qui se recourent en partie chronologiquement ; sa jeunesse, sa présidence du groupe de travail CVP Vrouw en Maatschappij, son parcours en tant que Secrétaire d'État puis ministre responsable de la politique fédérale d'égalité des chances et enfin ses expériences et ses réalisations internationales.

### **Choix de la conjointe et mariage des hommes allochtones**

Une analyse quantitative et qualitative du processus de choix de la conjointe et du mariage des hommes marocains, turcs et sikhs.

### **Définition du concept de sexisme**

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

***Cette publication n'est disponible qu'en version PDF.***

### **Être transgenre en Belgique**

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

### **Famille sans frontières**

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

### **Femmes au sommet**

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

### **Genre et emploi du temps**

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



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

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

***Cette publication n'est disponible qu'en version PDF.***

### **L'image des femmes et des hommes dans la publicité en Belgique**

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

## **2008**

### **Actes du colloque sur les crimes d'honneur**

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

***Cette publication n'est disponible qu'en version PDF.***

### **Conduite pour une formation de base en genre**

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

### **Égalité des femmes et des hommes dans les marchés publics**

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

***Cette publication n'est disponible qu'en version PDF.***

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

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

### **L'écart salarial entre femmes et hommes en Belgique - Rapport 2008**

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

***Cette publication n'est disponible qu'en version PDF.***

### **Le réflexe Égalité**

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

## 2007

### **Biographie : Eliane Vogel-Polsky, une femme de conviction**

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

### **Dépliant général**

Ce dépliant présente l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes :

- Qui sommes-nous ?

- Que faisons-nous ?

Comment pouvez-vous nous contacter ?

***Cette publication n'est disponible qu'en version PDF.***

### **La classification de fonctions analytique - Guide pratique**

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a fait mener une étude sur la neutralité des systèmes de classification de fonctions analytiques commandé au consortium Berenschot Belgium et les centres de recherche SEIN (Université d'Hasselt) et EGiD (Hec-Ulg). Dans les entreprises sans classification de fonctions, il existe un écart salarial partiellement explicable par le parcours de carrière, mais il subsiste une part de cet écart salarial qui ne trouve aucune explication, ce qui peut être un indicateur de discrimination.

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

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

***Cette publication n'est disponible qu'en version PDF.***

### **Les hommes et l'égalité**

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

***Cette publication n'est disponible qu'en version PDF.***

### **Rebondir sur Pékin +10**

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

## 2006

### **Classification de fonctions sexuellement neutre**

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

### **Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre**

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

### **La participation des hommes et des femmes à la politique belge**

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

### **Les trajectoires des femmes dans la politique belge**

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

### **Partis belges et égalité de sexe**

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

## **2004**

### **La participation politique des femmes à l'issue des élections du 18 mai 2003**

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

## **2003**

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

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

***Cette publication n'est disponible qu'en version PDF.***

### **Congé de paternité : Choisir d'être présent**

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

### **TIC - Diversité : une valeur ajoutée**

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

### **TIC - Etudes et formations**

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

### **TIC - Opportunités et métiers**

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

#### **TIC - Recrutement et placement**

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

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

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

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.

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