



Communiqué de presse

Les femmes restent les principales victimes de discriminations

Bruxelles, le 3.05.2016 — L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes constate que malgré des droits égaux et le fait qu'elles représentent la majorité de la population, les femmes sont toujours les principales victimes d'inégalités et de discriminations. Ce constat est particulièrement flagrant dans la sphère du travail.

« Licenciée pendant son congé de maternité pour « restructuration » alors que la société continue à engager par ailleurs », « Refus d'engagement car est recherchée une "personne libre de tout engagement familial" et que "votre rôle de maman doit primer" », « Offre d'emploi de serveuse réceptionniste qui requiert deux conditions: être ouverte d'esprit et savoir mettre ses formes en valeur », « Différence de traitement dans la fixation des tarifs d'une société de déménagement suivant qu'une femme ou un homme en fasse la demande et se tienne à la disposition pour aider les déménageurs professionnels » sont autant d'exemples de plaintes reçues à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, énumère son Directeur, Michel Pasteel.

Chiffres

En 2015, 53% des signalements adressés à l'Institut ont été introduits par des femmes, tandis que 32% l'étaient par des hommes. Le nombre total de signalements a augmenté de 26,5% par rapport à 2014, et de 43,3% par rapport à 2013. L'augmentation du nombre de notifications est principalement due à la quantité de demandes d'informations juridiques traitées par l'Institut en 2015 (+ 58,5% par rapport à 2014). Le nombre de plaintes n'a augmenté que de façon limitée par rapport à 2014.

« Les différences récurrentes depuis quelques années entre le nombre de demandes d'informations et le nombre de plaintes confortent l'Institut dans l'idée que de nombreuses personnes préfèrent s'informer sur leurs droits sans pour autant passer le cap du dépôt de plainte lorsqu'elles sont victimes ou témoins de discriminations fondées sur le sexe. Certaines femmes nous interpellent pour savoir si un employeur a le droit de les questionner sur leur désir d'enfant lors d'un entretien d'embauche, ou de ne pas leur rendre leur fonction à leur retour de congé de maternité. Et, malgré la réponse négative de l'Institut, elles ne déposeront pas plainte, explique Michel Pasteel.»

En outre, en 2015, l'Institut a reçu 233 demandes d'informations non juridiques concernant les autres domaines d'action de l'Institut, tels que la violence basée sur le genre, l'égalité de genre sur le marché du travail (écart salarial, plafond de verre, quotas), les questions trans, le *gender mainstreaming*, etc.

L'emploi, un milieu où les inégalités se creusent

Le domaine du « travail » reste le domaine dans lequel le plus grand nombre de notifications est constaté, et une augmentation de l'ordre de 18% est en outre observée par rapport à 2014. La plupart des signalements introduits en 2015 concernaient des discriminations relatives au contexte professionnel, et environ 6 sur 10 provenaient de femmes. Et comme les années précédentes, près de 4 cas sur 10 concernaient la discrimination liée à la grossesse. L'emploi est un domaine dans lequel les femmes subissent tout particulièrement des discriminations, qui affectent leur quotidien,

leur carrière et leur vie. « *De nombreuses femmes sont notamment victimes d'écart salarial, du plafond de verre, mais également de discriminations à l'embauche, et/ou relatives à leur grossesse et leur maternité. Tant que les femmes seront considérées comme des minorités dans le domaine de l'emploi, alors qu'elles représentent la majorité de la population, les quotas et l'existence d'un Institut consacré au genre auront toute leur raison d'être* » en conclut Michel Pasteel.

Quelle est l'influence des stéréotypes ?

Les **discriminations sont principalement directes, de l'ordre de 40%, et sont aussi les discriminations les plus faciles à percevoir et à dénoncer.** Une importante augmentation du nombre de notifications pour harcèlement sexuel et sexisme est toutefois observée par rapport à l'année dernière. Le nombre de signalements portant sur le sexisme a augmenté de 28 % en 2015. Les notifications pour harcèlement sexuel ont quant à elles été multipliées par six en un an. L'entrée en vigueur de la loi pour lutter contre le sexisme en 2014 et l'intérêt des médias peuvent expliquer en grande partie ces chiffres.

« *Une autre hypothèse porte sur la persistance des stéréotypes, solidement ancrés dans notre société, formule Michel Pasteel, à l'instar de certaines plaintes reçues au sein de notre service juridique qui font état de pratiques patriarcales et archaïques, jamais remises en question par ceux qui les véhiculent. Prenons notamment l'exemple d'un formulaire dont nous avons eu connaissance uniquement destiné à "l'homme marié" et qui le mentionne" déclarant autoriser le Docteur [...] à pratiquer sur [son] enfant, sur [soi-même], ou sur [sa] femme l'intervention chirurgicale qu'il estime nécessaire". Ou encore, une plainte reçue concernant une différence de traitement entre travailleurs féminins et masculins dans l'attribution des jours de congé de circonstance. Seule la travailleuse avait droit à un congé de circonstance lors de la naissance de ses petits-enfants et à condition que ce soit sa fille qui accouche. En l'occurrence ici, nous sommes face à des stéréotypes sexistes qui, une fois n'est pas coutume, engendre une discrimination à l'encontre des hommes.* »

Nouveau site internet

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes se pare d'un nouveau site internet, accessible désormais sur tous les formats (pc, tablette, gsm, etc.). L'adresse du site reste la même <http://igvm-iefh.belgium.be>, par contre, outre un design plus moderne et ergonomique, l'Institut a ajouté de nouvelles rubriques afin de mieux informer et répondre aux demandes des citoyennes et citoyens.

Parallèlement, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a mis à jour sa banque de données législation reprenant toutes les législations relatives à l'égalité des femmes et des hommes, accessible via <http://www.iefh-legislation.be>.