



Memorandum de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes à l'attention des partis politiques à l'occasion des élections du 13 juin 2010.

Memorandum de l'IEFH à l'attention des partis politiques à l'occasion des élections du 13 juin 2010.

1. Introduction

La création d'un Institut autonome pour l'égalité des femmes et des hommes a constitué en soi une avancée importante dans la promotion de la thématique de l'égalité des femmes et des hommes en Belgique. Outre une visibilité accrue par l'existence d'une structure entièrement dédiée à la garantie et à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes, le Gouvernement fédéral a clairement marqué son attachement à renforcer les engagements qu'il avait pris au cours des dernières années en la matière. (L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été créé par la loi du 16 décembre 2002 (M.B. 31 décembre 2002)).

En bref, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a pour mandat de garantir et de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basées sur le sexe, et ce dans tous les aspects de la vie, 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 invite tous les partis politiques démocratiques à prendre connaissance des enjeux prioritaires actuels en matière d'égalité des femmes et des hommes et à les intégrer dans les négociations inhérentes à la formation d'un gouvernement afin de les traduire dans le programme qui sera arrêté pour la prochaine législature.

2. Les thèmes prioritaires en matière d'égalité des femmes et des hommes.

2.1 Emploi

La persistance de différentes formes de discrimination dans l'emploi (accès, rémunération, promotion, maternité etc..) en dépit de l'existence d'un arsenal juridique visant à les combattre assez complet nous interpelle. Les causes sont connues. Les bonnes pratiques également. Il appartient tant au monde politique qu'aux partenaires sociaux de se mobiliser en vue de développer des stratégies concertées et intégrées pour une plus grande égalité des femmes et des hommes.

2.1.1 : écart salarial

En 2008, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'élève à 18% en moyenne au sein de l'Union européenne. L'écart salarial se révèle être le reflet des causes diverses d'inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.

Son élimination demeure un enjeu majeur pour la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes et constitue donc une priorité politique au niveau européen et national.

La Présidence belge ambitionne de donner une nouvelle impulsion dans ce domaine et souhaite aboutir à un renforcement des engagements de toutes les parties prenantes dans le nouveau contexte constitué, en particulier, par la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020, la Charte des femmes et la future stratégie de la Commission européenne en matière d'égalité hommes/femmes (2011-2015).

Il s'avère plus que jamais nécessaire de stimuler la mobilisation et la coordination de tous les acteurs-clés, en particulier les Etats membres et les partenaires sociaux, dans le cadre de stratégies d'action ciblées.

En Belgique, le rapport 2010 sur l'écart salarial montre que la différence salariale entre les femmes et les hommes dans notre pays a légèrement diminué. Cette nouvelle positive ne peut cependant pas cacher le fait qu'il s'agit d'un problème structurel fondé sur des causes très diverses. C'est pourquoi une politique axée sur la réduction de l'écart salarial est par définition un travail de longue haleine, où les autorités et les partenaires sociaux doivent prendre leurs responsabilités à différents niveaux.

L'Institut et ses partenaires dans la réalisation de ce rapport ont listé une série de recommandations d'actions à mener tant par les pouvoirs publics que les partenaires sociaux, actions qui devraient s'inscrire dans un plan global d'action. En effet, seule la combinaison de différentes mesures directes et indirectes permettra, à terme, de supprimer cet écart salarial.

L'Institut demande donc aux partis politiques de s'engager à soutenir toute initiative visant à :

- 1. contrôler, et si nécessaire adapter, la neutralité de genre de l'ensemble des classifications de fonctions en vigueur dans les secteurs et les entreprises.**
- 2. combattre les choix d'études stéréotypés, en stimulant entre autres dès le plus jeune âge la conscientisation à l'égalité fondamentale des femmes et des hommes dans l'enseignement.**
- 3. veiller à ce que toutes les mesures développées par les services de placement professionnel (VDAB, Forem, Actiris, ADG) s'adressent tant aux femmes qu'aux hommes.**
- 4. veiller à ce que les postes vacants soient proposés tant aux femmes qu'aux hommes. éliminer les obstacles qui empêchent l'accès au marché du travail.**
- 5. éliminer les obstacles qui empêchent l'accès au marché du travail.**
- 6. s'attaquer au piège du chômage, notamment pour les partenaires des personnes qui vivent d'un revenu de remplacement.**
- 7. prolonger le congé parental, qui doit par ailleurs être mieux réparti entre les deux partenaires.**
- 8. instaurer un réel droit pour les parents de disposer d'une garderie abordable de qualité pour leurs enfants.**
- 9. prendre des mesures visant à garantir une meilleure représentation des femmes dans les conseils d'administration et les directions des institutions publiques, des organisations sociales et des entreprises.**
- 10. répartir effectivement les propositions de formation, dans et en dehors de l'entreprise, entre les femmes et les hommes.**
- 11. développer la sensibilisation relative à la mise en oeuvre et aux possibilités de négociations salariales individuelles, et ce tant auprès des employés que des employeurs, hommes ou femmes**

12. éliminer le retard de groupes vulnérables tel celui des femmes peu scolarisées ou allochtones qui subissent un double handicap sur le marché du travail et veiller au « gender mainstreaming » des politiques mises en œuvre à cet effet..

13. renforcer divers instruments statistiques visant à donner un meilleur aperçu de l'écart salarial.

2.1.2 : ségrégation professionnelle

La ségrégation professionnelle tant verticale qu'horizontale constitue un élément explicatif mais non justifié de l'écart salarial. Certaines recommandations élaborées dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial sont donc en prise directe sur certains aspects de la ségrégation professionnelle. Ce sont plus particulièrement les recommandations relatives au placement, à la formation et à la présence équilibrée des deux sexes dans les organes de décision (voir aussi point 2.3)

L'Institut engage les partis politiques à coordonner leurs efforts aux différents niveaux de pouvoir pour assurer la mise en œuvre de mesures cohérentes et non biaisées du point de vue du genre)en matière de choix d'études et de formation ainsi que de formation professionnelle, de réorientation de carrière de personnes en recherche d'emploi

2.1.3 : Grossesse et maternité

L'Institut a commandité une étude traitant de la discrimination liée à la maternité chez les travailleuses. Cette étude, récemment terminée, lui permet de faire des recommandations aux différents interlocuteurs susceptibles de contribuer à faire disparaître ces discriminations.

L'étude relative à la discrimination liée à la maternité a permis à l'Institut de faire des recommandations d'action ou de lancer des pistes de travail dans les six domaines suivants :

1 : information et sensibilisation (amélioration et vulgarisation des informations disponibles dans les dépliants, brochures et sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale)

2 Gestion efficace des plaintes : (formation des acteurs clé de la lutte contre la discrimination liée à la maternité que sont les partenaires sociaux, les secrétariats sociaux et les services des ressources humaines aux recours possibles en cas de discrimination liée à la grossesse sur base tant de la loi du travail du 16 mars 1971 que de la loi de 2007 relative au genre ; recommandation aux acteurs concernés d'invoquer le cumul des sanctions dès que possible ; recommandation de développer des mesures qui permettent de répondre à l'application de la loi du travail de 1971 dans le cadre des structures existantes tant au niveau des partenaires sociaux que des entreprises ou du secteur public

3 Protection de la maternité : Pour éviter que certaines travailleuses ne se sentent discriminées par les mesures de protection de la maternité l'Institut recommande d'informer correctement les travailleuses sur les raisons d'être des mesures de protection et appelle les services d'inspection à accroître leur vigilance et renforcer leur surveillance en matière d'analyse des risques par l'employeur

4 Efficacité de la législation existante : L'Institut recommande d'entamer avec les partenaires sociaux une réflexion concernant les règles de la preuve contenues dans la loi du 16 mars 1971 ;

5 Indemnisation du congé de maternité : L'Institut appuie la demande de Conseil de l'égalité entre les hommes et les femmes de revoir les conditions d'indemnisation du congé de maternité pour que l'impact de la maternité soit neutre pour la femme sur le plan financier ; il recommande la prise en charge totale par la sécurité sociale de l'indemnisation du congé de maternité ; il invite enfin les partenaires sociaux à se pencher sur les remèdes à apporter aux difficultés organisationnelles rencontrées par les employeurs lors de la grossesse d'un membre du personnel.

6 Durée du congé de maternité : Les discussions relatives à un allongement du congé de maternité doivent aller de pair avec une réflexion sur la flexibilisation de ce congé afin d'éviter que la travailleuse ne soit écartée trop longtemps du milieu professionnel et avec des discussions relatives à la mise à disposition des parents de structures d'accueil de qualité en nombre suffisant pour leurs enfants.

2.2 Lutte contre la violence entre partenaires et intrafamiliale.

La violence entre partenaires constitue une problématique dramatique et complexe. Elle symbolise également la forme la plus fréquente de violence envers les femmes. La lutte contre la violence entre partenaires est un domaine dans lequel les Ministres successifs en charge de la politique de l'égalité se sont toujours investi, considérant qu'il s'agissait d'un élément clef de l'égalité des femmes et des hommes. Les actions mises en œuvre ont évolué pour aboutir à un ensemble cohérent de politiques et mesures menées par les différents niveaux de pouvoir de l'Etat belge.

La lutte contre la violence entre partenaires s'exerce à travers l'action de plusieurs ministres fédéraux (Egalité des chances, Justice, Intérieur et Santé Publique), mais également de ministres communautaires (Communauté française, Communauté flamande et Communauté germanophone) et régionaux (Région wallonne, Région de Bruxelles-Capitale, la Communauté flamande exerce également les compétences de la Région flamande et bénéficie des moyens financiers qui lui sont octroyés). La collaboration de tous les partenaires via la coordination de l'Institut apparaît donc essentielle afin de réunir toutes les mesures développées par les différents niveaux de compétence ainsi que de suivre l'état d'avancement des travaux.

2.2.1. Le plan d'action national de lutte contre la violence entre partenaires (PAN)

Une Conférence interministérielle (CIM) organisée le 15 décembre 2008 a entériné un troisième PAN 2008-2009. Ces CIM, composées de membres du Gouvernement et des Exécutifs des Communautés et des Régions, se réunissent régulièrement sur les différentes thématiques qui revêtent un caractère transversal, afin de promouvoir la concertation et la coopération entre l'Etat, les Communautés et les Régions. A ce titre, la lutte contre la violence entre partenaires et intrafamiliale figure parmi les thématiques développées dans le cadre des CIM « Intégration dans la société ».

Le PAN 2008-2009 a inclus la création d'un groupe de travail en vue d'élargir son champ d'action à d'autres formes de violences intrafamiliales plus spécifiques : mariages forcés, violences liées à l'honneur et mutilations génitales féminines. Sur la base de ces travaux

conduits en 2009, un projet de quatrième PAN 2010-2014 a ainsi été élaboré suite à une nouvelle concertation menée entre les différents ministres concernés par les problématiques. Par ailleurs, les Gouvernements de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Commission communautaire française (COCOF) ont d'ores et déjà adopté, en décembre 2009, une note d'orientation globale constituant leur contribution à ce projet de PAN 2010-2014. Néanmoins, ce projet de PAN doit être encore approuvé lors d'une Conférence interministérielle afin d'assurer son implémentation. Une fois adopté, il proposera donc un champ d'application élargi. Il ciblera d'une part, la violence entre partenaires et d'autre part, les formes de violences intrafamiliales précitées.

L'Institut invite tous les partis politiques à soutenir la tenue rapide d'une conférence interministérielle et que l'adoption du projet de nouveau Plan National d'Action étendu aux formes de violence intrafamiliale que sont les mariages forcés, les violences liées à l'honneur et les mutilations génitales féminines soit inscrite à son ordre du jour.

L'Institut invite tous les partis politiques démocratiques à soutenir la mise en œuvre effective des différentes actions reprises dans le projet de PAN 2010-2014 en veillant à ce que tous les partenaires du plan apportent une contribution financière appropriée, en soutenant vigoureusement ses mesures et en s'engageant à le renforcer, à terme, par de nouvelles actions qui contribuent à lutter efficacement contre la problématique.

2.2.2 Le point d'appui

Depuis plusieurs années, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est chargé de coordonner le PAN. En 2006, le Conseil des Ministres a décidé de lui adjoindre un point d'appui créé pour accompagner et évaluer la mise en œuvre de ce plan au sein de la cellule de l'Institut en charge de la lutte contre la violence et stimuler la participation de toutes les parties en cause avec une attention particulière à la bonne mise en œuvre du plan et à ses effets sur le phénomène de la violence entre partenaires.

L'Institut souhaite poursuivre son rôle d'observatoire de la problématique en collectant, en analysant et en diffusant les avis, les évaluations et les rapports relatifs aux mesures entreprises dans le cadre du PAN ou en dehors ainsi que les bonnes pratiques développées au niveau européen et international.

L'Institut invite tous les partis politiques démocratiques à renforcer le rôle de l'Institut en tant qu'observatoire de la problématique de la violence entre partenaires en lui octroyant les moyens financiers et humains adéquats.

2.2.3 La circulaire de politique criminelle en matière de lutte contre la violence dans le couple (COL4/2006)

La Circulaire commune de la Ministre de la Justice et du Collège des Procureurs généraux relative à la politique criminelle en matière de violence dans le couple (COL 4/2006) est entrée en vigueur le 3 avril 2006. Elle poursuit plusieurs objectifs ; déterminer les lignes directrices de la politique criminelle ; développer un système uniforme d'identification et d'enregistrement par les services de police et les parquets ; déterminer les mesures minimales

qui devront être appliquées dans tous les arrondissements et stimuler des actions locales particulières ; et donner aux intervenants judiciaires et policiers des outils de référence pouvant servir d'appui à leur action. L'évaluation de la Col 4/2006 a été confiée au Collège des procureurs généraux avec l'appui du Service de la politique criminelle. Dans ce cadre, plusieurs rapports ont été établis entre 2007 et 2009. En décembre 2009, le Service de la Politique criminelle a synthétisé tous ces éléments sous la forme d'un rapport final d'évaluation.

Compte tenu de l'importance que représente la circulaire dans la lutte contre les violences entre partenaires, l'Institut demande que le nouveau gouvernement s'engage à assurer un suivi rigoureux de l'évaluation de la circulaire en traduisant les différentes recommandations en actions concrètes. Ces mesures pourraient être notamment : une meilleure formation des magistrats et policiers, une sensibilisation accrue des intervenants, l'existence effective de magistrats de liaison, l'amélioration de l'accueil des victimes tant au sein des parquets que des services de police.

2.3 Représentation égalitaire des femmes et des hommes dans la prise de décision..

Si la présence des femmes au sein des parlements a largement bénéficié du système des lois sur la parité, une évolution comparable de la présence des femmes dans les organes de décision socio-économiques et dans l'administration publique fédérale se fait toujours attendre. Force est de constater que la seule sensibilisation aux aspects positifs de disposer d'une composition équilibrée du point de vue du sexe dans les organes de décision socio-économiques et du secteur public fédéral ne suffit pas à augmenter naturellement la présence des femmes dans ces importants lieux de prise de décision.

2.3.1 Le monde socio-économique

Dès 2004, les organisations représentatives des travailleurs ont adopté une charte relative à la mise en œuvre de l'égalité des femmes et des hommes ainsi que du mainstreaming en leur sein mais, à ce jour, la représentation des femmes tant dans les organes de gestion des syndicats que des délégations ou encore des conseils d'entreprise et autres comités à composition paritaires au sein des entreprises n'est toujours pas proportionnelle à leur présence dans le monde du travail.

Au niveau des organes de gestion des grandes entreprises et des conseils d'administration, leur présence reste minime en dépit de plusieurs actions de sensibilisation et quelques percées isolées.

L'Institut invite les partis politiques à proposer des mesures structurelles pour assurer une présence équilibrée des hommes et des femmes dans les Conseils d'administration des entreprises
L'Institut invite les organisations syndicales à poursuivre leurs efforts pour un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes dans leurs organes décisionnels

L'Institut invite les partenaires sociaux à veiller à améliorer la participation des femmes dans les délégations qu'ils constituent dans toutes les instances de concertation et de négociation.

2.3.2 Le secteur public fédéral

Tout comme dans le secteur privé, la répartition des hommes et des femmes dans les conseils d'administrations et autres organes de gestion des entreprises publiques autonomes et autres organismes à gestion séparée (tel l'Onem, la Capac ; l'Inami ; l'ONP etc.) est loin d'être optimale. Dans la mesure où certains mandats dans ces organismes peuvent être attribués en choisissant le mandataire parmi un éventail de personnes susceptibles de remplir le mandat des mesures visant à obtenir une meilleure répartition des membres du point de vue du sexe est possible et doit être encouragée, si nécessaire par des mesures contraignantes.

Le respect de la législation relative à la présence équilibrée des femmes et des hommes dans les organes consultatifs fédéraux reste un enjeu à part entière pour tout gouvernement.

2.3.3 Application de la loi anti discrimination du 10 mai 2007

- L'article 13 prévoit que le Roi déterminera les modalités d'exécution de la loi pour ce qui concerne la détermination des situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.
- L'article 16 prévoit que le Roi déterminera les modalités d'exécution de la loi pour ce qui concerne les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être prise.
- L'article 52 prévoit une évaluation de l'application et de l'effectivité des lois anti discrimination, genre et race par les chambres législatives. Il prévoit que le Roi organise la commission, le contenu et la forme du rapport.

L'Institut invite les partis politiques à s'engager à proposer les mesures nécessaires à l'obtention d'une meilleure répartition des hommes et des femmes au sein des organes de gestion des entreprises et organismes publics, dans les organismes consultatifs fédéraux et à renforcer l'aspect égalité entre les hommes et les femmes dans la politique de diversité menée par l'administration fédérale.

L'Institut, comme le Centre, demande que le prochain gouvernement fédéral finalise le plus rapidement possible les projets d'arrêtés d'exécutions dont question.

2.4 Personnes transgenre

La loi du 10 mai 2007 relative au genre dispose que, pour l'application de cette loi, une différence basée sur le changement de sexe doit être traitée comme une différence sur base du sexe. De ce fait, l'Institut est compétent, dans le cadre de sa mission juridique, pour se pourvoir en justice en matière de discrimination sur base du sexe d'une personne transgenre.

Sur base d'une étude approfondie de la position sociale et juridique de personnes transgenre, terminée en 2009, l'Institut a formulé quelques recommandations dans divers domaines :

1. position juridique des personnes transgenre :

- a. reformulation des critères de changement de sexe dans la loi sur la transexualité (sujet sur lequel l'Institut fait actuellement réaliser une étude)
- b. mesures de protection de la vie privée des personnes transgenre (e.a. le sexe d'origine ne peut plus être mentionné sur les extraits d'acte de naissance, possibilité de modifier le prénom officiel et d'utiliser un prénom usuel dans les documents officiels et quasi-officiels sans devoir procéder à un changement officiel de prénom)
- c. besoin de document d'identification transitoire (un passeport de genre pour les personnes en transition)

2. emploi : besoin d'une instance d'information et de médiation qui peut intervenir lorsque des personnes transgenre rencontrent des problèmes sur les lieux de travail. Cette instance doit remplir un rôle de conciliation à l'égard des organisations syndicales, des organisations d'employeurs, des instances de conciliation sociale tout comme au sein des entreprises mêmes ou travaillent les personnes transgenre.

3. soins de santé :

a. La reconnaissance d'interventions chirurgicales et médicales spécifiques dans le cadre d'un changement de sexe doivent être considérées comme réparatrices et non esthétiques et être reprises dans le système de remboursement de la sécurité sociale

b. Une meilleure accessibilité de centres spécialisés fiables doit être organisée

4. soutien aux associations : Le soutien et le financement structurels d'un point d'appui (fédéral) aux « organisations transgenre » est nécessaire. Le travail de ces associations est d'une importance vitale pour de nombreuses personnes transgenre. De plus, un tel point d'appui et de coordination peut être un interlocuteur dans l'élaboration d'une politique.

5. Violence : Une nomenclature spécifique pour la « transphobie » est nécessaire pour les plaintes qui sont déposées auprès des services de police (cfr les nomenclatures pour la violence homophobe et la violence entre partenaires).

L'Institut invite les partis politiques à inclure dans leurs priorités l'élimination des discriminations spécifiques que subissent les personnes transgenre sur base des recommandations de l'étude publiée par l'Institut en décembre 2009.

2.5 Genre et santé .

Comme dans d'autres domaines, l'introduction du mainstreaming de genre dans les nombreuses politiques de la santé (voir aussi point 2.7) doit permettre de prendre mieux en considération tant les problématiques de santé qui sont spécifiques aux femmes ou à certains groupes de femmes, que l'incidence particulière de certaines pathologies sur leur santé, ce qui nécessite à chaque fois une adaptation des politiques générales de santé.

De manière non exhaustive on peut citer le domaine de la santé et la sécurité au travail (accidents du travail maladies professionnelles, équipements individuels de protection...), l'examen de la nomenclature Inami et des taux de remboursements (moyens contraceptifs, médicaments traitant l'ostéoporose...), l'incidence de certaines pratiques spécifiques (interruption de grossesse, gestation pour autrui, changement de sexe...)

Pour pouvoir élaborer des politiques de santé tenant compte de l'ensemble des paramètres liés au genre les décideurs doivent impérativement disposer :

- a. de statistiques sexuées comportant des éléments permettant l'analyse des incidences particulières de certains phénomènes sur les femmes , les hommes et les personnes transgenre ,
- b. d'études générales prenant en compte les aspects spécifiques à la santé des femmes et d'études et de recherches portant sur des problématiques de santé spécifiques aux femmes.

L'Institut invite les partis politiques à intégrer l'approche de genre de la politique de santé et à tenir compte des implications budgétaires de cette approche multidisciplinaire et multifactorielle dans les discussions à mener dans le cadre de la formation d'un gouvernement et à prévoir une marge budgétaire à cet effet dans le budget « santé ».

2.6 Asile et migration

Pour ce point l'Institut invite les partis politiques à se référer aux recommandations qui seront émises le 10 juin 2010 lors de la matinée d'étude qu'il organise sur le sujet en conclusion de l'étude qu'il a commanditée sur le sujet

2.7 Le *gender mainstreaming* et la loi du 12 janvier 2007

Pour rappel, depuis la Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Pékin en 1995, la Belgique s'est concrètement engagée sur la voie du *gender mainstreaming* en adoptant la loi du 12 janvier 2007¹. Le *gender mainstreaming* est une approche ambitieuse qui a été identifiée au niveau international comme étant la plus apte à renforcer l'égalité hommes-femmes, en systématisant la prise en compte des différences qui existent entre la situation respective des femmes et des hommes dans toutes les politiques publiques. Cette adoption qui fait du *gender mainstreaming* la stratégie prioritaire pour réaliser l'égalité des femmes et des hommes en Belgique, constitue une avancée importante.

L'Institut est chargé de l'accompagnement et du soutien de l'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures et actions du gouvernement. Il est en outre chargé du secrétariat du groupe interdépartemental de coordination qui assurera la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* ».

Cette mise en œuvre nécessitera d'abord et avant tout un soutien et un engagement fort des responsables politiques et administratifs fédéraux.

Il nécessitera ensuite la formation et la sensibilisation de toutes les personnes directement impliquées dans la préparation et la définition des politiques et des budgets (*gender budgeting*) fédéraux.

Il nécessitera également l'établissement et l'utilisation d'une série d'instruments indispensables à la prise en compte de la dimension de genre dans les politiques publiques comme le « test gender » (rapport d'évaluation de l'impact de chaque projet législatif et réglementaire sur la situation respective des femmes et des hommes), les statistiques ventilées par sexe ou les indicateurs de genre.

Conformément à l'article 2 de la loi, le Gouvernement doit veiller à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques qu'il prend, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes.

1 Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales, M.B. du 13 février 2007.

A cette fin, il doit présenter en début de législature, à l'occasion de sa déclaration, les objectifs stratégiques qu'il entend réaliser au cours de celle-ci.

Chaque ministre doit ensuite présenter annuellement dans sa note de politique générale, les actions, mesures, projets qui concourent à la réalisation de ces objectifs.

Dans ce cadre, l'Institut invite le prochain gouvernement à inscrire dans sa déclaration son engagement à intégrer la dimension de genre dans l'ensemble des politiques qu'il compte mener, ainsi qu'à définir des objectifs stratégiques à cette fin.

Un engagement politique fort et un soutien effectif de l'ensemble des membres du gouvernement tout au long du processus de mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques sont indispensables. Ils se traduiront en particulier dans le soutien aux travaux du groupe interdépartemental de coordination et l'adoption du plan fédéral visant à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, dans le soutien au processus de gender budgeting et dans la généralisation de la collecte des données sexuées par l'ensemble des acteurs institutionnels.

L'Institut demande que le prochain gouvernement adopte le plus rapidement possible l'arrêté d'exécution permettant la mise en œuvre effective du « test gender ».

2.8 Femmes et Hommes. Statistiques et indicateurs de genre

La mise en œuvre du gender mainstreaming et du gender budgeting implique de disposer notamment d'un ensemble de statistiques de données ventilées par sexe et de statistiques établies en tenant compte de la perspective de genre.

C'est pourquoi l'Institut développe depuis quelques années la collecte systématique et l'analyse de données afin de mettre un outil statistique régulièrement mis à jour à la disposition du public.

Dans ce cadre, l'Institut a eu des contacts avec la Direction générale Statistique et Information économique, le SPF Justice, le SPF Intérieur, le service Statistiques policières, le Ministère de la Défense, l'Institut belge de Sécurité routière, la Banque nationale de Belgique, la task force Développement durable du Bureau fédéral du Plan, le SPP Intégration sociale, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Le SPF Finances, l'Institut scientifique de Santé publique, le SPF Affaires étrangères, le SPP Politique scientifique et le SPF Personnel et Organisation.

Le gouvernement devra s'engager à généraliser la collecte sexuée de données par tous les acteurs institutionnels et à porter une attention particulière à collecter les statistiques nécessaires à l'analyse de l'impact des politiques selon le genre

2.9 Présidence belge de l'Union européenne

L'Institut est chargé d'organiser plusieurs manifestations dans le cadre du programme officiel de la présidence belge de l'Union européenne. Ces manifestations doivent permettre d'une

part de mettre en lumière les bonnes pratiques existantes qui doivent contribuer à l'éradication de l'écart salarial au détriment des femmes au sein de l'Union européenne et d'autre part contribuer à la réflexion préalable à la mise en œuvre du nouveau programme communautaire pour l'égalité. D'importants moyens humains et matériels doivent pouvoir être mobilisés à ces occasions.

L'Institut insiste pour que le programme de gouvernement qui devra être négocié par les partis politiques tienne compte de ces impératifs et prévoie d'en utiliser les résultats .

3. Synergies et partenariats de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Depuis sa création, l'Institut développe des synergies et partenariats avec les acteurs tant du niveau institutionnel que de la société civile.

En tant qu'Institut indépendant, l'Institut informe toute personne sur l'étendue de ses droits et obligations. L'Institut peut également agir en justice de sa propre initiative ou en soutien aux victimes de discrimination dans des litiges qui concernent l'application des lois qui garantissent l'égalité des femmes et des hommes. L'action de l'Institut se situe dans les domaines couverts par la loi, notamment l'emploi, la sécurité sociale, l'accès aux biens et services, le harcèlement sexuel, la transsexualité. En matière d'aide aux victimes de discrimination, l'Institut collabore tant avec les partenaires sociaux (avis juridiques, soutien aux victimes, collaboration en cas d'action en justice, campagnes d'information) que le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (dans les cas de discriminations multiples) ou encore le jury d'éthique publicitaires.

D'autre part, le souci de simplifier les démarches administratives du citoyen (traitement des plaintes, réponse aux demandes d'information, renvoi vers les instances compétentes), l'Institut et certaines entités fédérées ont formalisé leur collaboration. Concrètement, l'Institut a signé deux protocoles de collaboration : le premier avec la Communauté française, en date du 15 décembre 2008 et le second, avec la Région wallonne, le 23 janvier 2009.

Ces protocoles confient à l'Institut la mission de traitement des dossiers de discrimination qui relèvent des domaines de compétences de la Communauté française (culture, enseignement,...) et de la Région wallonne (placement de travailleurs, insertion socioprofessionnelle,...). Outre les demandes individuelles, l'objet de la collaboration entre l'Institut et les entités fédérées précitées concerne l'échange d'informations, l'information et la sensibilisation à destination du public ou à destination du personnel des services de la Région wallonne ou de la Communauté française, les avis et recommandations, ou encore la conduite d'études.

L'Institut invite les partis politiques à soutenir et à élargir les processus de collaboration initiés par l'Institut avec les différents acteurs mentionnés et tout particulièrement avec les acteurs institutionnels.

4. Fonctionnement de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

L'Institut, faut-il le rappeler, est une institution récente qui se voit confier de nouvelles missions alors qu'il fonctionne sur la base d'une enveloppe budgétaire quasi inchangée depuis sa création et que les défis actuels et à venir en matière d'égalité hommes/femmes sont de plus en plus nombreux.

Ces défis se déclinent en termes d'assistance juridique aux victimes de discrimination sur base du sexe, de soutien à la mise en place du gender mainstreaming, d'accompagnement de la politique de lutte contre les violences ou encore de développement d'instruments en soutien à la réalisation de l'égalité dans l'emploi et la prise de décision.

Bien que l'Institut mette un point d'honneur à assumer l'ensemble de ses missions grâce, notamment à la motivation de son équipe soucieuse de répondre à la fois aux demandes des citoyens mais aussi de ses partenaires institutionnels il ne sera en mesure de répondre efficacement à l'ensemble des défis auxquels il doit faire face que s'il peut disposer des moyens humains et financiers nécessaires.

L'Institut demande un engagement ferme du monde politique à lui octroyer les moyens humains et matériels nécessaires à l'accomplissement de ses missions, tenant compte du développement que certaines d'entre elles connaissent en 2010 et connaîtront encore au cours des prochaines années.

Bruxelles, le 04 juin 2010