



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

Etat des lieux des discriminations de genre en Belgique

Chiffres 2016

Rapport intermédiaire du Rapport d'activités 2016

Table des matières

1. Ligne du temps de l'année 2016	3
2. Les missions juridiques de l'Institut	4
3. L'Institut en tant que point de contact	5
4. Comment l'Institut peut-il vous aider ?.....	7
> L'Institut informe	7
> L'Institut conseille	7
> L'Institut sert d'intermédiaire pour trouver des solutions extrajudiciaires	7
> L'Institut va en justice	8
> L'Institut formule des recommandations politiques	8
5. La discrimination de genre en chiffres	9
6. L'année 2016 à la loupe.....	22
7. L'Institut et les entités fédérées.....	30

1. Ligne du temps de l'année 2016

- Janvier 2016 : *La Région de Bruxelles-Capitale a conclu un protocole avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.*
- Janvier 2016 : *La Cour constitutionnelle a estimé que le droit de veto accordé aux pères dans le cadre de l'attribution du double nom constitue une discrimination.*
- Février 2016 : *L'Institut a lancé la campagne contre la transphobie intitulée « Et toi, t'es cassé-e ? ».*
- Avril 2016 : *L'Institut a examiné la suppression du water-polo mixte dans la compétition nationale à la lumière de la législation anti-discrimination.*
- Mai 2016 : *La Cour constitutionnelle a estimé que la Loi-Sexisme n'était pas contraire à la liberté d'expression et rejeté toutes les objections de principe formulées à l'encontre de cette loi.*
- Août 2016 : *L'Institut a conclu un protocole avec la Communauté germanophone.*
- Août 2016 : *L'Institut a adressé une recommandation aux autorités compétentes concernant la modification de la législation relative au double nom, afin d'éviter les discriminations.*
- Septembre 2016 : *Les assureurs ne peuvent discriminer les personnes transgenres qui souhaitent contracter une police d'assurance en formulant des exclusions directement liées au fait que ces personnes soient transgenres.*
- Octobre 2016 : *L'Institut a publié une nouvelle brochure à propos de l'application de la Loi-Sexisme.*
- Octobre 2016 : *L'Institut a lancé une brochure contenant des conseils à l'attention des personnes transgenres désireuses de contracter une assurance.*
- Novembre 2016 : *Un employeur a été condamné pour discrimination d'un homme en raison de son sexe.*
- Novembre 2016 : *L'Institut a lancé une nouvelle brochure consacrée aux droits des personnes transgenres sur leur lieu de travail.*
- Décembre 2016 : *La loi du 25 décembre 2016 met fin au droit de veto des pères dans le cadre de l'attribution du double nom.*

2. Les missions juridiques de l'Institut

La mission de base de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes consiste à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et à combattre la discrimination fondée sur le sexe ou le genre. La cellule juridique remplit un rôle essentiel dans ce cadre en contribuant au respect de la législation visant l'égalité des femmes et des hommes. Cette législation comprend notamment la Loi-Genre¹ qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe ou le genre, et la Loi-Sexisme² qui interdit le harcèlement sexuel et les comportements sexistes à l'égard d'individus.

Pour réaliser cette mission, l'Institut :

- **fournit des informations** tant aux victimes de discrimination qu'aux employeurs ou aux organisations qui ont des questions concernant l'application de la législation ;
- **intervient en tant qu'intermédiaire afin de trouver des solutions extrajudiciaires entre les parties concernées** lors d'infractions à la législation, afin d'apporter reconnaissance et réparation à la victime ;
- **entreprend des démarches judiciaires** en cas d'infractions à la législation, lorsque la médiation n'a pas permis de trouver une solution, dans le but de rétablir les droits de la victime et/ou d'obtenir des éclaircissements concernant le cadre légal par voie judiciaire ;
- formule des **avis et des recommandations** afin de signaler aux autorités ou d'autres parties prenantes les lacunes ou les problèmes observés dans le cadre législatif ou dans la pratique.

La **discrimination de genre** désigne toute situation où une personne est traitée de façon moins favorable en raison de son sexe ou de son genre. Les traitements défavorables fondés sur la grossesse, la maternité, le changement de sexe, l'identité et l'expression de genre sont également assimilés à de la discrimination de genre. Le traitement défavorable peut se manifester sous différentes formes, être direct ou indirect, et volontaire ou involontaire, mais il a toujours pour résultat qu'une personne est abordée ou traitée plus négativement en raison de son sexe.

¹ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (*Moniteur belge*, 30.05.2007).

² Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination (*Moniteur belge*, 24.07.2014).

3. L'Institut en tant que point de contact

Toute personne ayant des questions à propos de la discrimination fondée sur le sexe ou le genre, ou qui pense en être victime, peut prendre contact **gratuitement et en toute confidentialité** avec l'Institut :

- au moyen du formulaire de signalement disponible sur <http://igvm-iefh.belgium.be/fr>, dans la rubrique « Infos et aide » ;
- par courrier électronique : egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be ;
- par téléphone, au numéro gratuit, 0800/12 800 ;
- par courrier : rue Ernest Blérot 1, 1070 Bruxelles.

Le service de première ligne enregistre tous les signalements et les classe dans l'une des catégories suivantes :

- plaintes ;
- demandes d'informations juridiques ;
- autres demandes d'informations, non juridiques.

→ Une plainte ?

Un signalement est enregistré en tant que plainte lorsqu'il émane d'une personne qui, dans une situation concrète, pense être victime de discrimination. Les signalements qui concernent des infractions à la législation sans victime identifiée sont également enregistrés en tant que plaintes.

→ Une demande d'information juridique ?

Toute demande portant sur la législation visant à promouvoir ou à atteindre l'égalité des femmes et des hommes est enregistrée en tant que demande d'information juridique.

→ Une demande d'information non juridique ?

Les autres cellules de l'Institut répondent aux demandes concernant les autres thèmes traités par l'Institut, tels que le *gender mainstreaming*, les personnes transgenres, la violence basée sur le genre ou l'égalité de genre dans le domaine de l'emploi. En 2016, l'Institut a reçu **218 demandes d'informations non juridiques**.

Le service de la première ligne examine si l'Institut est compétent pour traiter le signalement.

- ➔ Si l'Institut est compétent, le dossier est analysé par le service juridique afin de définir la suite des démarches, en concertation avec la victime.
- ➔ Si l'Institut n'est pas compétent, le notifiant est orienté, dans la mesure du possible, vers d'autres services ou organisations.

Depuis 2007, l'Institut utilise un système de gestion des données dans lequel les signalements sont enregistrés. Ce système ne suffit plus pour traiter et digitaliser efficacement le nombre croissant de dossiers, et il ne permet pas non plus de produire toutes les informations statistiques pertinentes. En vue de mieux répondre aux demandes concernant le nombre et les caractéristiques des dossiers traités par l'Institut, et afin de traiter les dossiers de façon encore plus efficace, l'Institut a dû se pencher sur un nouveau système de gestion des données. **En 2017, l'Institut basculera vers ce nouveau système de gestion des données.**

L'Institut reçoit **plus de trois quarts (77%)** des signalements par **voie électronique** (site Internet ou courrier électronique). C'est 2,5% de plus qu'en 2015, et 7,5% de plus qu'en 2014. La tendance à la hausse se poursuit donc.

En 2016, l'Institut a enregistré **114 signalements** arrivés par le biais du numéro gratuit *0800 12 800*, ce qui correspond à **21%** de tous les signalements enregistrés. Le numéro gratuit perd donc de l'intérêt en tant que canal de notification. Pour de nombreuses personnes, les appels téléphoniques restent néanmoins une manière très accessible de contacter l'Institut.

Les 2% de signalements restants ont été reçus par courrier ou par un autre canal.

4. Comment l'Institut peut-il vous aider ?

> L'Institut informe

L'Institut reçoit principalement des demandes d'informations qui portent sur l'application de la Loi-Genre ou de la Loi-Sexisme dans le cadre d'une situation concrète.

L'Institut répond également à des demandes d'informations à propos de la législation visant à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, par exemple la législation relative aux quotas³, la loi sur l'écart salarial⁴, la loi relative à la transsexualité⁵, la loi concernant le double nom⁶, etc.

Lorsqu'un signalement concerne une situation où la législation visant l'égalité des femmes et des hommes ne s'applique pas directement, par exemple des litiges en matière de droit de la famille (divorce, garde des enfants, etc.), l'Institut ne peut intervenir mais informe les notifiants des instances qu'ils peuvent éventuellement contacter pour obtenir des informations ou de l'aide.

> L'Institut conseille

Toute personne qui estime être discriminée en raison de son sexe peut demander des conseils à l'Institut sur la manière de procéder :

- Quelles démarches peut-elle entreprendre ?
- Quelle législation peut-elle invoquer ?
- Quels sont ses droits ?
- Comment aborder ces droits avec son employeur ou la personne ou l'organisme à l'origine de la discrimination ?
- Doit-elle faire intervenir un avocat ?

Dans les situations où l'Institut n'est pas compétent pour entreprendre une action, il conseille aux notifiants de s'adresser à d'autres instances ou services susceptibles de les aider.

> L'Institut sert d'intermédiaire pour trouver des solutions extrajudiciaires

Dans une situation conflictuelle relative à une discrimination fondée sur le sexe ou le genre, l'Institut privilégie toujours la conciliation. La partie discriminante est informée du signalement - uniquement avec l'accord de la victime - et du cadre législatif, et est priée de réagir. En fonction de la réaction et des attentes de la victime, l'Institut met tout en œuvre pour trouver une solution appropriée.

Si, la concertation avec le plaignant et l'autre partie révèle que les éléments à disposition pour prouver la discrimination sont insuffisants. Le dossier sera alors être classé.

Dans d'autres cas, un dossier peut se clôturer de façon extrajudiciaire. Selon les attentes et les souhaits du plaignant, un dossier peut se clôturer par :

- des excuses pour le dommage subi, formulées par la partie discriminante ;
- et/ou un engagement de la partie discriminante à tenir compte de la législation à l'avenir (par exemple en suivant une formation sur la diversité, en adaptant le règlement de travail, etc.) ;
- et/ou le paiement d'une indemnité au plaignant.

³ Loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale (*Moniteur belge*, 14.09.2011).

⁴ Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes (*Moniteur belge*, 28.08.2012).

⁵ Loi du 10 mai 2007 relative à la transsexualité (*Moniteur belge*, 11.07.2014).

⁶ Loi du 8 mai 2014 modifiant le Code civil en vue d'instaurer l'égalité de l'homme et de la femme dans le mode de transmission du nom à l'enfant et à l'adopté (*Moniteur belge*, 26.05.2014).

Les conditions permettant de trouver une solution par la médiation dépendent fortement des attentes du notifiant, de la gravité des faits, de la solidité du dossier et de l'attitude de la partie accusée de la discrimination.

> L'Institut va en justice

Lorsqu'une tentative de concertation échoue, la victime peut décider d'initier une procédure judiciaire. L'Institut décide dans certains cas – avec l'autorisation de la victime – d'aller en justice en son nom et/ou au nom de la victime. L'Institut défend l'intérêt de la société dans son ensemble et apporte assistance et soutien à la victime.

> L'Institut formule des recommandations politiques

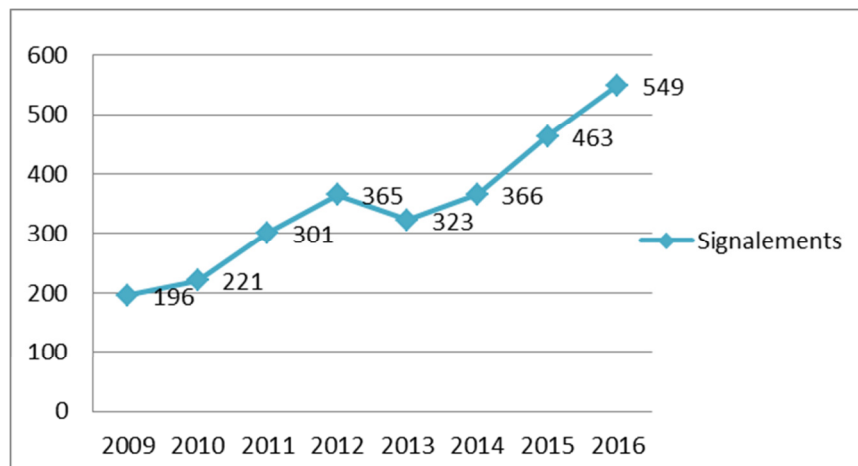
L'Institut peut adresser des avis et des recommandations aux autorités publiques. Il peut le faire lorsqu'il reçoit une (ou plusieurs) plainte(s) sur une thématique précise, et constate qu'il y a une lacune dans la législation, ou qu'il est possible d'améliorer la législation en vue de favoriser l'égalité des femmes et des hommes. L'Institut peut également formuler un avis ou une recommandation à la demande d'une instance publique ou dans le cadre d'une nouvelle législation.

5. La discrimination de genre en chiffres

5.1. La discrimination de genre n'existe tout de même plus à notre époque ?

En 2016, **549 signalements** ont été enregistrés: 231 demandes d'informations et 318 plaintes. Le nombre total de signalements juridiques a **augmenté de 18%** par rapport à **2015**, et de **50%** par rapport à **2014**. La tendance à la hausse s'est donc poursuivie en 2016 en ce qui concerne le nombre de signalements. À l'exception de la légère diminution observée en 2013, depuis 2009, l'Institut reçoit davantage de signalements chaque année, avec une **augmentation spectaculaire en 2015 et 2016**. **Au cours des sept dernières années, le nombre de signalements a augmenté de 180%**.

Graphique 1 : Évolution des signalements 2009-2016



Il est possible que la hausse des signalements implique une augmentation de la discrimination de genre dans la société. Cependant, l'Institut pense plutôt que les victimes de discrimination trouvent plus rapidement ou plus facilement leur chemin jusqu'à lui. Et malgré cette augmentation importante au cours des dernières années, l'Institut reste convaincu, comme le démontre certaines de ses études, que la discrimination de genre est encore fortement sous-rapportée. L'Institut continuera donc à œuvrer pour augmenter sa visibilité et élargir ses possibilités d'action.

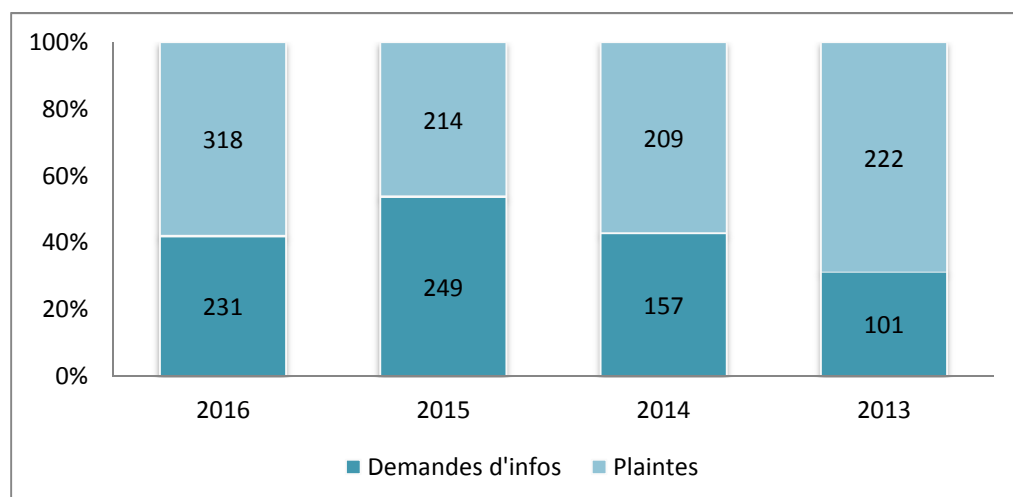
- ✓ Le **1^{er} janvier 2016**, l'Institut a conclu un protocole avec la **Région de Bruxelles-Capitale**, et le **1^{er} août 2016** avec la **Communauté germanophone** ; l'Institut a de ce fait été désigné en tant qu'instance de promotion de l'égalité indépendante chargée de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et de combattre la discrimination pour ces niveaux de compétence.
- ✓ La cellule juridique a donné **37 formations ou conférences** en 2016.
- ✓ Depuis le **1^{er} juillet 2016**, un responsable formation veille à la bonne gestion de la demande croissante en matière de formation et d'information.
- ✓ Les **partenariats** existants ont été renforcés et formalisés, avec, en 2016, une attention spécifique pour les organisations transgenres. L'Institut a conclu une convention avec **Çavaria, Genres Pluriels** et le **Point d'Information Transgenre**.
- ✓ L'Institut a mené une **campagne de sensibilisation et d'information** contre la transphobie intitulée « *Et toi t'es casé-e ?* ».
- ✓ **3 nouvelles brochures** ont été élaborées : « *Conclure une assurance hospitalisation – Conseils pour les personnes transgenres* », « *Guide d'accompagnement pour les personnes trans* au travail* » et « *Lutter contre le sexisme : un enjeu pour l'égalité des femmes et des hommes* ».
- ✓ En 2016, l'Institut a gagné **4 procès**.

5.2. J'ai une petite question : se pourrait-il que je sois discriminé-e ?

En 2016, l'augmentation du nombre de signalements, en d'autres mots le total des plaintes et des demandes d'informations, était due au nombre croissant de **plaintes** traitées par l'Institut. **58%** des signalements étaient des plaintes. Tandis qu'un peu plus de 4 signalements sur 10 concernaient des demandes d'informations.

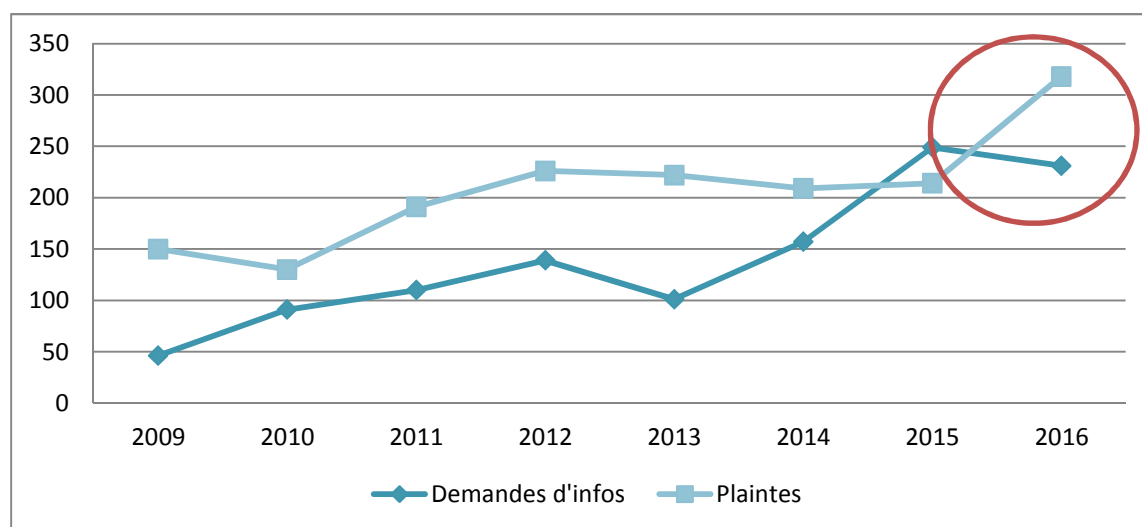
Par rapport à 2015, la **proportion de demandes d'informations et de plaintes** est différente en 2016, en raison du nombre élevé de plaintes reçues. En 2015, suite au nombre important de demandes d'informations juridiques, l'Institut avait pour la première fois enregistré plus de demandes d'informations que de plaintes. Puisqu'en 2016, le nombre de plaintes a fortement augmenté en comparaison avec 2015 **(+49%)** et que le nombre de demandes d'informations a légèrement diminué (-7,2%), les proportions de demandes d'informations et de plaintes en 2016 sont à nouveau similaires aux proportions observées avant 2015. Les années précédant 2015, l'Institut recevait en effet toujours plus de plaintes que de demandes d'informations.

Graphique 2 : Proportion de demandes d'informations et de plaintes 2013-2016



Le graphique 3 illustre l'évolution des demandes d'informations et des plaintes au fil des années, et montre qu'en 2016, l'Institut a connu une augmentation frappante du nombre de plaintes reçues.

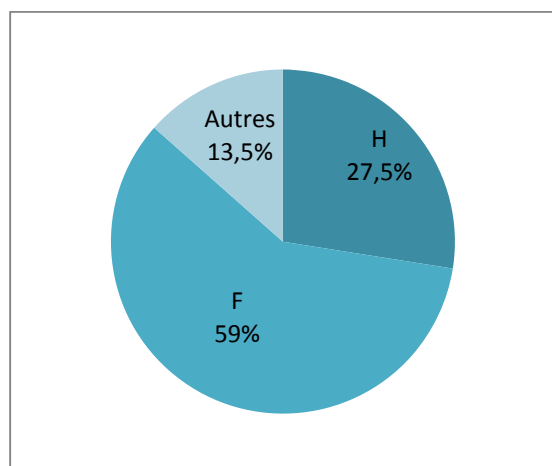
Graphique 3 : Évolution des demandes d'informations et des plaintes 2009-2016



5.3. De plus en plus de femmes contactent l'Institut ⁷

Tout comme les années précédentes, la plupart des signalements reçus en 2016 émanaient de femmes (**59%**). Le nombre de **notifiantes** semble toutefois avoir fortement augmenté en 2016, en comparaison avec les années précédentes. Le nombre de signalements introduits par des **femmes a augmenté de 32% en 2016** par rapport à 2015, et de 44% en comparaison avec 2014. Cette hausse du nombre de signalements émis par des femmes est principalement due au fait que de plus en plus de femmes ont connaissance de l'existence de l'Institut et osent s'adresser à lui, et probablement aussi, dans une moindre mesure, à une augmentation de la discrimination de genre des femmes dans la société.

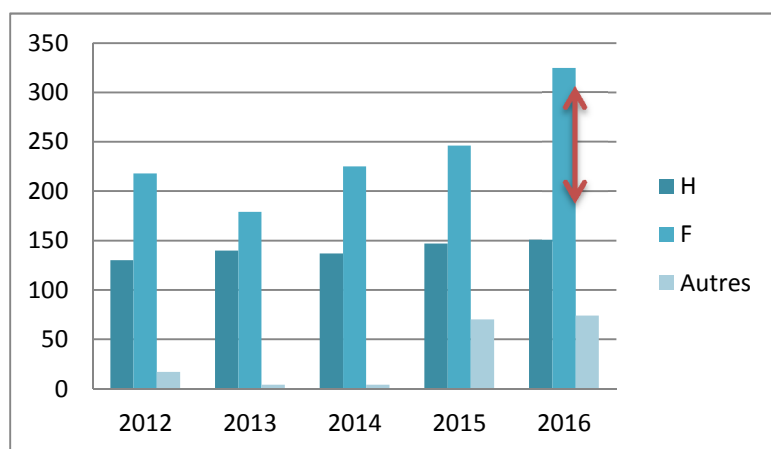
Graphique 4 : Répartition sur base de l'identité de genre en 2016



Un peu plus d'un quart des signalements ont été introduits par des **hommes (27,5%)**. En 2016, **2,7% d'hommes de plus** qu'en 2015 ont contacté l'Institut, et 10% de plus qu'en 2014. Ici aussi, il est donc question d'une augmentation, mais elle est moins marquée que chez les notifiantes. Ceci explique pourquoi le groupe des notifiantes est devenu proportionnellement plus important en 2016.

Tant les hommes que les femmes contactent l'Institut principalement pour introduire une plainte (69% des hommes, 64% des femmes), et moins pour demander des informations.

Graphique 5 : Signalements selon l'identité de genre 2012-2016



⁷ Depuis 2015, les notifiants ne sont plus enregistrés sur base de leur sexe de naissance, mais en fonction de leur identité de genre. La notion « identité de genre » fait référence à la façon dont une personne vit et désigne son identité de genre, et ce que celle-ci soit ou non en adéquation avec le sexe de naissance de la personne en question.

Seuls **13,5%** des signalements proviennent **d'entreprises, d'organisations ou d'instances publiques**⁸. Pour ce dernier groupe, il s'agit surtout de demandes d'informations juridiques ; seuls 9% des signalements émanant d'organisations ou d'instances publiques sont des plaintes.

5.4. Au fond, de quoi parlons-nous exactement ?

La Loi-Genre détermine les actes qui sont considérés comme une forme de discrimination et sont dès lors interdits. L'Institut utilise en majeure partie la même classification pour répartir les signalements en différentes catégories.

Discrimination directe : Lorsqu'une personne a été, est ou serait traitée de façon moins favorable en raison de son sexe. Par exemple : une femme est licenciée en raison de sa grossesse ; un homme n'est pas engagé pour faire le ménage en raison de son sexe.

Discrimination indirecte : Lorsqu'une politique générale ou une règle neutre nuit à une personne en raison de son sexe. Par exemple : seuls les travailleurs à temps plein peuvent suivre une formation, alors que la plupart des travailleurs à temps partiel de l'entreprise sont des femmes.

Incitation à la discrimination : Lorsqu'une personne en incite d'autres à discriminer un groupe de personnes en raison de leur sexe. Par exemple : une publication sur Internet encourage les employeurs du secteur ICT à ne pas engager des femmes parce qu'elles ne pourront de toute façon jamais développer les mêmes compétences techniques que les hommes.

Harcèlement : Lorsqu'une personne est confrontée à un comportement indésirable en raison de son sexe, dans le but de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Par exemple : une travailleuse est sans cesse confrontée à des remarques sur la qualité de ses prestations en corrélation avec son cycle menstruel.

Harcèlement sexuel : Toute forme de comportement indésirable ayant une connotation sexuelle et dont le but est de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Par exemple : des collègues qui envoient du contenu pornographique indésirable.

Sexisme:

1. Sexisme au sens large : un ensemble de préjugés, de croyances et de stéréotypes concernant les hommes et les femmes et la relation entre les sexes. Par exemple : un spot publicitaire dans lequel on déclare que les garçons font du football et les filles de la danse classique.

2. Sexisme punissable : geste ou comportement qui est posé en public et qui vise à mépriser une personne en raison de son sexe, ou à la traiter comme inférieure, entraînant une atteinte grave à sa dignité. Par exemple : une personne qualifiée de « pute » ou de « salope » en rue.

Discrimination multiple : Lorsqu'une personne est traitée de façon moins favorable en raison non seulement de son sexe, mais également d'une autre caractéristique. Par exemple : une offre d'emploi qui précise que la société ne souhaite engager que des jeunes filles.

⁸ Depuis 2015, les signalements des organisations de la société civile, des entreprises ou des institutions publiques sont classés dans la rubrique « Autres ». Ils ne sont donc plus enregistrés en tant que personnes privées et selon le sexe de la personne qui a introduit le signalement au nom de l'organisation. Ceci explique l'augmentation du nombre de signalements dans la rubrique « Autres ».

La majorité des signalements introduits en 2016 appartenait à la catégorie « **discrimination directe** ». C'est depuis quelques années déjà la catégorie la plus importante, ou l'une des plus importantes. Vu que le nombre global de signalements a fortement augmenté en 2016, le nombre de signalements dans cette catégorie a également augmenté de façon visible (40% par rapport à 2015, 55% par rapport à 2014).

Tableau 1 : Répartition des signalements par type de comportement 2012-2016

	2016	2015	2014	2013	2012
Discrimination directe	251	179	161	204	142
Discrimination indirecte	13	13	20	11	19
Incitation à la discrimination	6	1	0	4	35
Harcèlement	28	14	21	25	17
Harcèlement sexuel	4	36	6	2	13
Sexisme	47	74	58	22	32
Discrimination multiple	2	4	2	1	3
Violence	4	3	9	2	5
Circonstances aggravantes, délit	3	0	1	0	2
Autres	214	192	121	62	97

La seconde catégorie la plus importante en 2016 est le groupe « **autres** ». Cette catégorie regroupe notamment les signalements qui ne concernent pas une infraction à la Loi-Genre ou à la Loi-Sexisme, mais où une autre législation visant à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes est d'application. Il s'agit par exemple des signalements relatifs à la loi sur le double nom, aux réglementations qui protègent les femmes enceintes sur le lieu de travail, à la loi sur l'écart salarial ou à la loi sur les quotas. La catégorie « autres » englobe également les signalements où le notifiant estime qu'il a été traité moins favorablement en raison de son sexe, mais sans que la Loi-Genre ou la Loi-Sexisme soit d'application. Il s'agit par exemple des nombreux signalements que l'Institut reçoit concernant des divorces, mais aussi des disputes de voisinage ou d'autres conflits privés problématiques auxquels les personnes transgenres sont confrontées.

Contrairement à l'année précédente, l'Institut a reçu moins de signalements concernant le « **harcèlement sexuel** » et le « **sexisme** » en 2016. La diminution observée dans la catégorie « **harcèlement sexuel** » est importante en comparaison avec 2015. Le nombre de signalements pour 2016 est toutefois dans la lignée de ce que l'Institut avait enregistré en 2013 et 2014 pour cette catégorie. L'augmentation en 2015 était due au nombre élevé de signalements reçus par l'Institut à propos d'une affaire médiatisée. En 2016, aucune affaire de ce genre n'a réclamé l'attention des médias et l'Institut a par conséquent été moins contacté sur cette thématique.

Le nombre de signalements enregistrés dans la catégorie « **sexisme** » reste relativement élevé ; cette catégorie occupe la troisième place en 2016, mais les signalements ont diminué en comparaison avec les deux années précédentes (-36% par rapport à 2015 et -19% par rapport à 2014). Ce n'est pas surprenant. La Loi-Sexisme a été approuvée en 2014, ce qui a engendré une importante attention médiatique pour cette thématique. En 2015 aussi, les médias se sont beaucoup intéressés à la problématique. Le nombre de signalements a par conséquent considérablement augmenté en 2014 et 2015. En 2016, l'attention pour le phénomène semble s'essouffler, et l'Institut a donc reçu moins de signalements. De nombreuses personnes sont probablement victimes de comportements sexistes punis par la Loi-Sexisme, mais ne connaissent peut-être pas l'existence de l'Institut ou de ses activités. Il poursuit pourtant son devoir d'information et de sensibilisation à propos de cette législation et des possibilités qu'elle offre (voir également point 6.2). C'est d'ailleurs dans ce cadre qu'il a publié une **nouvelle brochure** consacrée à la Loi-sexisme en 2016.

Les signalements pour « **harcèlement** » fondé sur le sexe, mais sans connotation sexuelle, ont doublé par rapport à l'année précédente, et augmenté d'un tiers en comparaison avec 2014. Il s'agit principalement de signalements émanant de femmes harcelées dans un contexte professionnel en raison de leur sexe, de leur grossesse ou de leur identité transgenre.

5.5. Dans quelles situations les discriminations ont-elles lieu ?

Les tableaux 2 et 3 illustrent la répartition des signalements par domaine en 2016 ainsi que l'évolution des plaintes par domaine depuis 2012. Les domaines de discrimination sont déterminés en vertu de la Loi-Genre et des compétences des entités fédérées pour lesquelles l'Institut intervient en tant qu'organe de promotion de l'égalité.

Tableau 2 : Répartition des signalements par domaine de discrimination 2016-2015-2014

	Dossiers d'information	Dossiers de plainte	Total 2016	Total 2015	Total 2014
Emploi	83	110	193	164	133
Biens et services	32	89	121	63	68
Sécurité sociale	7	33	40	40	17
Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	6	7	13	12	17
Culture et médias	4	25	29	54	18
Mention dans un document officiel/PV	0	4	4	25	24
Enseignement et formation	7	10	17	14	16
Accueil des enfants	0	2	2	0	0
Jeunesse, sport et tourisme	2	7	9	14	7
Orientation et formation professionnelles	1	5	6	5	4
Relations privées	4	8	12	12	12
Autres	108	47	155	156	125

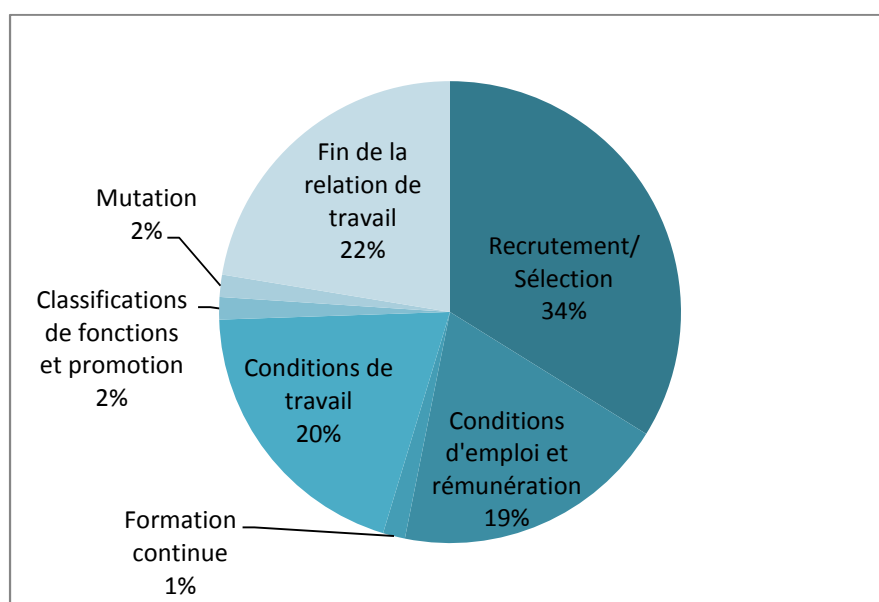
Comme les années précédentes, le nombre de signalements pour discrimination est le plus élevé dans les domaines « *travail* », « *biens et services* » et « *autres* ». La catégorie « *autres* » contient principalement des demandes d'informations, et les autres catégories des plaintes. En 2016, l'Institut a connu une augmentation surprenante du nombre de plaintes dans la catégorie « *sécurité sociale* ».

Tableau 3 : Répartition des plaintes par domaine de discrimination de 2012 à 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Emploi	66	76	82	87	110
Biens et services	35	91	46	45	89
Sécurité sociale	8	8	11	18	33
Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	1	3	9	7	7
Mention dans un document officiel/PV	0	4	15	13	4
Culture et médias	67	24	15	21	25
Enseignement et formation	10	6	11	7	10
Accueil des enfants	0	0	0	0	2
Jeunesse, sport et tourisme	0	1	1	9	7
Orientation et formation professionnelles	2	4	4	3	5
Relations privées	15	10	10	4	8
Autres	22	17	52	42	47

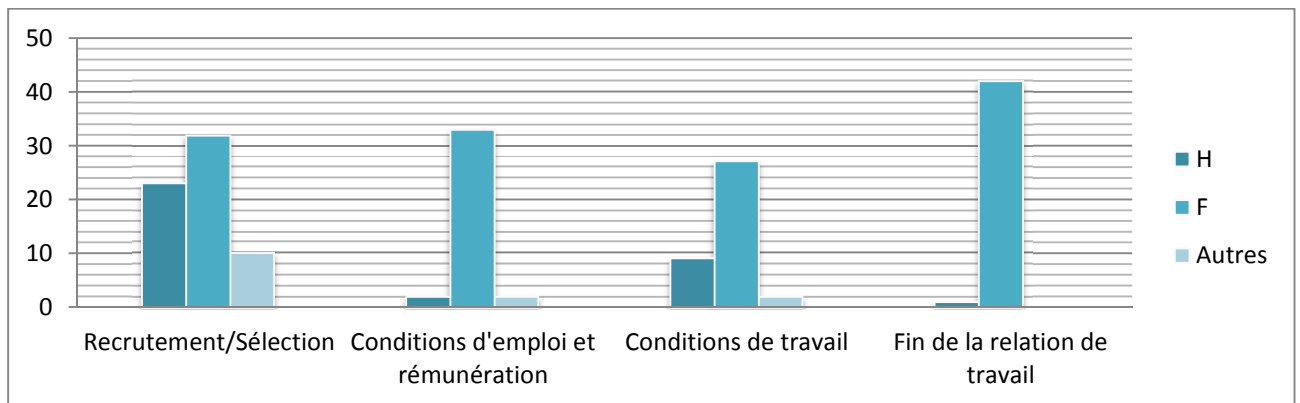
L'Institut constate à nouveau que de très nombreuses personnes sont encore discriminées dans le domaine « **emploi** ». Un peu plus d'un tiers des signalements (35%) concernent totalement ou en partie la situation professionnelle. Ces signalements portent principalement sur le recrutement, le licenciement, les conditions de travail et les conditions d'emploi ou la rémunération. Parmi les signalements que l'Institut reçoit à propos de discriminations liées à l'emploi, près de 6 sur 10 (59%) sont des plaintes.

Graphique 6 : Répartition des signalements « emploi » par sous-domaine



La grande majorité des notifiants qui signalent des discriminations liées à l'emploi sont des **femmes (69%)**. Il n'est dès lors pas étonnant que **38%** des signalements en matière d'emploi concernent la **discrimination relative à la grossesse et à la maternité**. Les **21%** d'hommes qui ont contacté l'Institut dans ce domaine l'ont principalement fait pour des discriminations dans le cadre de recrutement. Les femmes semblent être victimes de discrimination dans toutes les phases du processus de mise à l'emploi (voir également point 6).

Graphique 7 : Sous-domaine « emploi » selon l'identité de genre

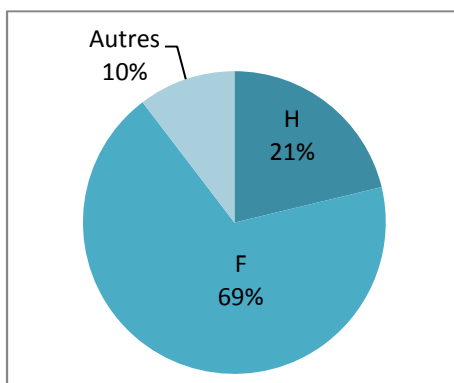


Une dame a posé sa candidature auprès d'une agence d'intérim pour un poste de responsable de service RH au sein d'une société de transport. Elle a réussi les premiers tests et atteint la fin du processus de sélection avec un seul autre candidat. Lors des interviews et des entretiens d'embauche, on lui a clairement fait comprendre qu'elle était la meilleure candidate. L'employeur lui a demandé de lui fournir quelques fiches de salaire provenant de son précédent employeur. La dame a refusé, mais a demandé à l'employeur de lui faire une proposition salariale.

Suite à ce dernier entretien, la dame n'a plus eu aucune nouvelle de l'employeur. Elle s'est informée auprès de l'agence d'intérim, qui s'est elle-même informée auprès de l'employeur. La dame a tout à coup reçu un message vocal de l'employeur, selon lequel la société cherchait désormais un tout autre profil, à savoir un homme.

L'Institut est confiant sur le fait que la solution extrajudiciaire aboutira dans ce dossier.

Graphique 8 : Répartition des signalements « emploi » selon l'identité de genre



En juin 2014, une femme a donné naissance à son premier enfant. Elle a repris le travail en mars 2015 après un congé de maternité et un congé parental de huit mois. Durant l'été, elle a voulu prendre trois mois de crédit-temps, avec pour motif « s'occuper d'un enfant de moins de 8 ans », mais son supérieur lui a seulement permis de prendre un mois de crédit-temps. Pendant l'été, elle a eu une évaluation intermédiaire pour les quatre mois prestés. Comme d'habitude, ses prestations satisfaisaient aux attentes, à l'exception de quelques points à améliorer.

Après l'été, la femme tomba enceinte de son second enfant. La grossesse fut compliquée et a dû parfois s'absenter pour raisons médicales. Après une de ses absences médicales, quelques jours après que son

employeur ait été informé de sa grossesse, la femme a eu une évaluation imprévue et non planifiée en octobre, qui a débouché sur un résultat négatif. Son supérieur devait établir un plan d'amélioration formel jusqu'à la fin de l'année 2015. Ce plan n'a toutefois jamais été établi.

En raison de sa grossesse, la femme a été absente pour raisons médicales en novembre et quelques jours en décembre. En décembre, son évaluation finale a débouché sur un « ne répond pas aux attentes ». Elle fut licenciée après le congé de Noël.

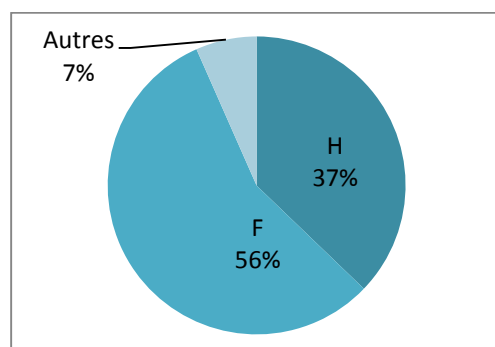
L'analyse des faits a clairement permis de conclure que cette dame a été licenciée en raison de sa maternité et de sa grossesse. Il arrive souvent qu'avant une grossesse, une femme ne rencontre aucun souci sur son lieu de travail. Parfois, les réactions à l'annonce de la grossesse sont tout d'abord très positives. Ensuite, la situation peut changer brusquement et une évaluation inattendue et négative a subitement lieu, la grossesse semble se passer difficilement et aller de pair avec des absences médicales, ou la demande de la travailleuse visant à faire usage de certains régimes de congés tels que le crédit-temps, le congé parental, etc. est accueillie négativement.

L'Institut a mis en demeure l'employeur et exigé une indemnisation au nom de la femme, sur base de la Loi sur le travail, puisqu'elle a été licenciée durant la période de protection de la maternité, et sur base de la Loi-Genre, et que son licenciement constitue une forme de discrimination. Un contrat de transaction a été conclu : la dame recevra, entre autres, une indemnité substantielle.

Parmi les **signalements** que l'Institut a reçu en 2016, **deux sur dix (22%)** concernaient totalement ou en partie des discriminations liées au genre dans l'accès à des biens et des services et la fourniture de **biens et de services**. Ces signalements proviennent aussi bien de **femmes (56%)** que d'**hommes (37%)**. **Dans près de trois cas sur quatre (74%)**, il s'agissait d'une **plainte**. Les demandes d'informations que l'Institut a reçues dans ce domaine portaient souvent sur l'application de la législation. L'Institut a par exemple reçu plusieurs demandes concernant la possibilité de louer un kot à des étudiants d'un sexe défini. Le cadre législatif actuel ne le permet pas.

Dans ce domaine également, les femmes ont été plus nombreuses à introduire des signalements. Traditionnellement, c'était des hommes qui contactaient l'Institut dans cette catégorie. Au cours des dernières années, le nombre de signalements introduits par des femmes a toutefois augmenté de façon continue. En 2015, il était question d'une répartition équilibrée, mais en 2016, les femmes furent majoritaires. Cette situation est essentiellement due à la suppression du **water-polo mixte** au niveau de la compétition nationale. De très nombreuses joueuses de water-polo et leurs parents ont introduit une plainte auprès de l'Institut suite à cette mesure (voir également point 6.4).

Graphique 9 : Répartition des signalements « biens et services » selon l'identité de genre



Un homme trans a contacté une agence de voyage afin de s'inscrire pour un voyage de groupe organisé. Dans ce cadre, il a expliqué qu'il avait une identité de genre masculine mais que sur le plan juridique, il était encore une femme, et le serait toujours au moment du voyage en question. L'homme souhaitait voyager seul et n'avait pas d'objection à partager une chambre de deux personnes. Au début, cela ne semblait poser aucun souci à l'agence de voyage, jusqu'à ce qu'ils déclarent qu'il serait mieux que l'homme dorme seul dans une chambre d'une personne, moyennant un supplément.

L'homme trans a marqué son désaccord : l'agence de voyage a maintenu son point de vue et l'homme trans n'a pas pu s'inscrire sans frais supplémentaires. Il a dès lors contacté l'Institut puis a cherché une agence de voyage pour qui son identité de genre ne posait aucun problème.

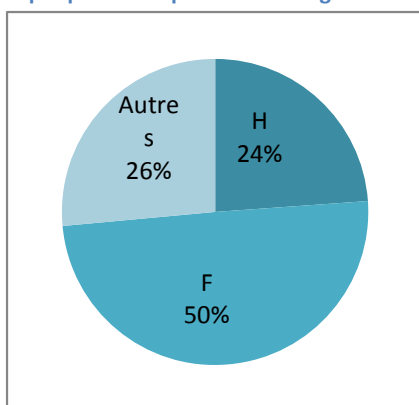
L'Institut a mis en demeure l'agence de voyage. Celle-ci a toutefois continué à affirmer qu'elle ne s'était pas rendue coupable de discrimination, et refusé de verser l'indemnité morale fixée par la loi. L'agence de voyage a cependant admis qu'ils auraient dû faire de leur mieux pour trouver une solution. Quelques jours avant le début du voyage, l'homme trans a été informé du fait qu'il pouvait participer au voyage, dans une chambre d'une personne, mais sans frais supplémentaires. Mais il avait déjà modifié ses projets de vacances, de sorte qu'il n'a pas pu participer à ce voyage.

Puisqu'il était clairement question d'une infraction à la Loi-Genre, et que l'agence de voyage continuait de le nier, l'Institut a décidé d'aller en justice.

Le domaine « **autres** » représente 28% des signalements. Dans **7 cas sur 10**, il s'agit de **demandes d'informations**, et un signalement sur deux dans cette catégorie provient d'une **femme**. Cette catégorie contient notamment des demandes générales sur l'application de la **législation** visant l'égalité des femmes et des hommes (**65%**). Ces demandes proviennent de particuliers, mais aussi et surtout d'organisations ou d'institutions publiques.

Parmi les signalements de cette catégorie, **14%** concernent le **divorce** et les décisions relatives au droit de garde. La **moitié** de ces signalements ont été introduits par des **hommes**. Ces notifiants déclarent avoir la ferme impression que les stéréotypes de genre ont une influence sur les jugements concernant l'hébergement des enfants et la répartition des biens communs après un divorce. L'Institut ne peut toutefois pas enregistrer ces dossiers et établir un rapport à leur propos. Les jugements rendus par le tribunal de la famille ou le juge de paix et les problèmes entre pères et mères dans le cadre d'un divorce ne sont en effet pas du ressort de l'Institut.

Graphique 10 : Répartition des signalements « autres » selon l'identité de genre



Les signalements introduits dans le domaine « **enseignement et formation** » ont également connu une **légère augmentation (+21%)** en 2016. Plusieurs de ces signalements ont porté sur l'utilisation ou la présence de stéréotypes de genre dans les activités scolaires ou extrascolaires.

Une maman a informé l'Institut d'une activité proposée dans l'école de sa fille de 11 ans par le Centre Psycho-Médico-Social (PMS). L'activité visait à préparer les élèves aux études secondaires et à les informer à propos des différentes filières qu'ils pourraient suivre.

Dans un des exercices, les enfants devaient nommer les compétences développées et les qualités qui en découlaient. Deux phrases d'exemple commencent cet exercice :

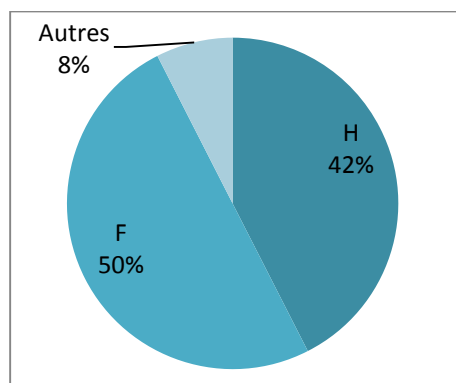
- Mon équipe a gagné le tournoi de foot
- Je me suis occupée de ma petite sœur d'un an

L'accord de genre montre que la deuxième proposition correspondait à une fille.

Une autre maman a déploré auprès de l'Institut que dès l'école primaire, à la fête de fin d'année, la chanson présentée par les élèves parle d'un petit garçon qui rêve d'abandonner son vélo pour la moto et rouler à toute vitesse, une fille accrochée à sa taille.

En 2016, le nombre de plaintes portant sur la « **sécurité sociale** » a augmenté de façon assez prononcée. Cette catégorie englobe des dossiers variés, allant de la pension aux allocations familiales, en passant par les soins de santé, les allocations de chômage et les impôts. L'augmentation observée en 2016 dans ce domaine est due au nombre croissant de plaintes dans deux sous-catégories.

Graphique 11 : Répartition des signalements « sécurité sociale » selon l'identité de genre



L'Institut a reçu davantage de plaintes que les années précédentes concernant la **déclaration d'impôt** et la **mention du nom dans la correspondance**, provenant de femmes et d'hommes mariés ou cohabitants légaux. Le cadastre enregistre automatiquement l'homme en tant que chef de famille ; la femme ne reçoit par conséquent aucun document concernant le calcul du précompte immobilier et elle ne peut pas consulter l'avertissement-extrait de rôle en ligne, malgré le fait qu'elle soit co-proprétaire et (partiellement) responsable du paiement. En outre, les femmes ne reçoivent aucune notification concernant le traitement de leur déclaration d'impôts et l'avertissement-extrait de rôle ; elles doivent consulter « tax on web » pour ce faire. L'Institut estime que puisque tant la femme que l'homme sont assujettis, ils ont tous les deux le droit de recevoir les mêmes informations, et il a donc adressé un courrier au SPF Finances afin d'aborder les différents problèmes que les notifiants ont signalés à l'Institut.

Un couple qui cohabite légalement depuis 2011 a pris contact avec l'Institut à propos de leur déclaration commune pour la taxe provinciale. Ils ont remarqué que la déclaration était toujours adressée à l'homme, alors qu'elle concerne également la femme.

Un couple marié a introduit une plainte à propos de la façon dont ils ont reçu leur avertissement-extrait de rôle du précompte immobilier. Dans le cas d'un couple marié, bien que le document les mentionne tous les deux comme assujettis, il n'est envoyé par courrier qu'à l'homme. Même si c'est la femme qui paie le précompte immobilier, c'est l'homme qui reçoit l'accusé de réception.

Les plaintes portant sur les **soins de santé** ont également augmenté en 2016. Ces plaintes concernaient d'une part des hommes qui n'ont pas obtenu de remboursement pour des médicaments prescrits de façon standard pour des maladies qui touchent principalement les femmes, comme par exemple l'ostéoporose. D'autre part, l'Institut a à nouveau reçu en 2016 de nombreux signalements à propos des problèmes auxquels les personnes transgenres sont confrontées sur le plan de l'accès aux soins de santé et du remboursement des médicaments ou des interventions directement liées à leur identité transgenre.

Un homme souffrant d'ostéoporose depuis des années a contacté l'Institut. En raison des graves effets secondaires associés à son traitement médicamenteux, son médecin traitant lui a conseillé de prendre un autre médicament. Or, ce médicament est beaucoup plus cher pour les hommes que pour les femmes parce qu'il n'est remboursé que pour les femmes. L'Institut a écrit à l'INAMI pour aborder ce problème.

Comme le montrent les tableaux 2 et 3, le nombre de signalements dans le domaine « culture et médias » a fortement diminué par rapport à 2015, alors que le nombre de plaintes a légèrement augmenté. Cette situation est due aux nombreuses réactions recueillies par l'Institut en 2015 à propos de l'affiche sexiste d'une course cycliste, qui avaient en grande partie été enregistrées en tant que demandes d'informations.

Les signalements dans ce domaine concernent souvent le sexisme, les stéréotypes de genre et l'applicabilité de la Loi-Sexisme.

Un homme a adressé une demande d'information à l'Institut pour savoir si le contenu d'une chanson de rap, contenant des paroles particulièrement violentes envers les femmes, pouvait être sanctionné par le biais de la Loi-Sexisme.

L'Institut a rappelé les conditions d'application de la Loi-Sexisme qui ne trouvait pas à s'appliquer dans cette situation.

L'Institut a également informé le plaignant de la jurisprudence française développée en cette matière à l'occasion d'un recours introduit par plusieurs associations féministes contre le rappeur Orelsan, et sa chanson « Sale pute ». En mai 2013, la condamnation du rappeur en première instance à 1000 euros d'amende avec sursis constituait une décision inédite puisqu'il s'agissait de la première condamnation en France pour injures et provocation à la violence sur base du sexe.

Mais la Cour d'Appel de Versailles a jugé en février 2015 qu'« il serait attentatoire à la liberté de création que de vouloir interdire ces formes d'expressions » et argué que les paroles mises en cause sont « le reflet du malaise d'une génération sans repère, notamment dans les relations hommes-femmes »...

Cette jurisprudence nous montre que les propos, injures et discriminations sexistes bénéficient encore d'une tolérance sociale considérable.

Pris séparément, ils ne sont pas analysés comme étant constitutifs d'un environnement sexiste aux conséquences discriminatoires.

L'Institut a reçu une plainte au sujet d'une publicité sexiste diffusée sur Youtube pour une marque de voitures et dont la mise en scène est basée sur des stéréotypes sexistes, à savoir, l'exigence sociale de beauté pour les femmes et le fait qu'elles soient incapables de garer leur voiture. Une réponse analysant la situation juridique de la question a été adressée à la plaignante. Même si cette publicité peut être perçue comme sexiste, elle n'est néanmoins pas répréhensible dans l'état actuel de la législation. En effet, les conditions d'applications de la loi tendant à lutter contre le sexisme du 22 mai 2014 sont strictement définies et ne sont pas rencontrées dans ce cas concret.

Ce sont ces situations qui ont amené l'Institut à développer une collaboration avec le JEP (Jury d'Ethique Publicitaire), organisme d'auto-régulation du secteur de la publicité, et pour lequel un membre de l'Institut participe à certaines de ces réunions. Cette collaboration se poursuit depuis plusieurs années. Et dans ce cadre, l'Institut a dirigé le signalement vers le JEP.

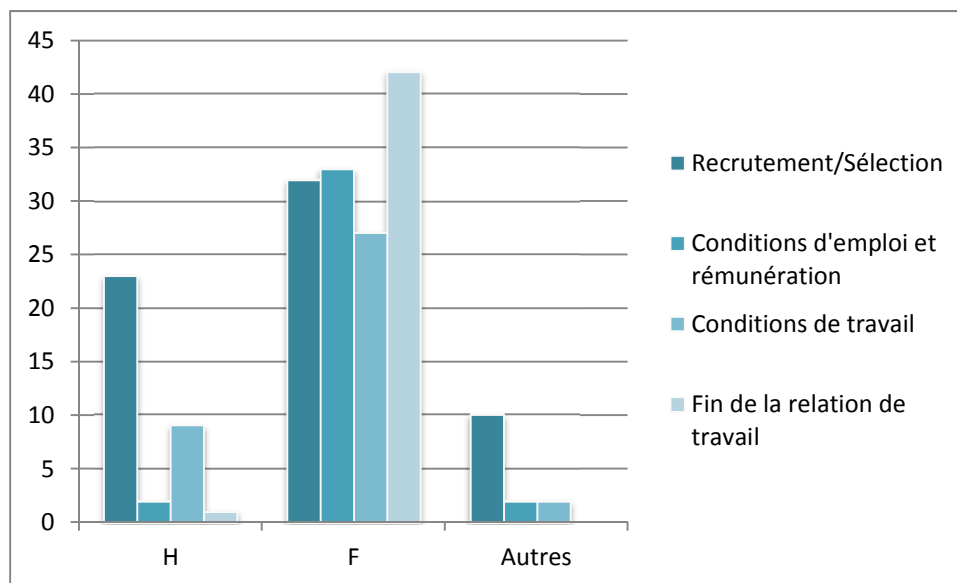
Lors d'une interview, un chef d'entreprise a déclaré: « les femmes modernes sont devenues de plus en plus exigeantes. L'Homme doit dorénavant participer aux tâches ménagères, rester à la maison et prendre congé pendant les vacances de ses enfants, ce qui l'empêche de créer son entreprise ». Ces propos ont choqué une femme qui s'est adressé à l'Institut pour savoir si la loi sexisme pouvait dans ce cas précis s'appliquer. Bien que les déclarations ci-dessus participent à la propagation des stéréotypes sexistes, elles tombent sous le droit à la liberté d'expression et n'enfreignent pas la législation en vertu de laquelle l'Institut peut intervenir. Ces propos ne ciblent, par exemple, pas une personne en particulier mais un groupe d'invidus « les femmes ».

6. L'année 2016 à la loupe

6.1. Les hommes sont eux aussi discriminés sur le marché du travail

Dans le domaine « **emploi** », ce sont surtout des femmes qui prennent contact avec l'Institut. Près de 4 signalements sur 10 relatifs à l'emploi (38%) portaient sur la discrimination à la grossesse. Les **femmes** ont indiqué être systématiquement discriminées à **tous les stades du processus de mise à l'emploi**. Elles ont contacté l'Institut au sujet de leur licenciement ou de la non prolongation de leur contrat à durée déterminée, des conditions d'emploi et de leur rémunération et du recrutement et de la sélection. **Les hommes**, par contre, contactent principalement l'Institut à propos de procédures de recrutement et de sélection, et pas tellement au sujet des autres phases du processus.

Graphique 12 : Répartition des signalements « emploi » selon l'identité de genre



Le recrutement semble être une phase où les hommes signalent être presque autant victimes de discrimination que les femmes. Les signalements introduits par les hommes à propos du recrutement sont principalement des plaintes et, dans une moindre mesure, des demandes d'informations : **44% des plaintes portant sur le recrutement et la sélection ont été introduites par des hommes**. Il peut s'agir ici d'offres d'emploi où il est clairement stipulé que l'employeur recherche une femme, d'hommes qui se portent candidats pour une fonction et ne sont pas recrutés parce que ce sont des hommes, ou une combinaison des deux. Quoiqu'il en soit, les stéréotypes liés au genre ont encore une grande influence sur le processus de recrutement, et pas uniquement lorsqu'il s'agit de candidates : ces stéréotypes peuvent en effet aussi influencer défavorablement les chances qu'ont les hommes de décrocher un emploi.

Entreprise de marketing - télémarketing

*"Bonjour XXX,
Désolé-e mais nous cherchons unE téléphoniste...
Bonne chance pour la suite."*

Boulangerie - vendeur

*"Monsieur,
Je recherche plutôt des candidatEs !!!
Bonne chance dans votre recherche d'emploi."*

Magasin de vêtements – gestionnaire de stock

“Cher XXX,
Merci de votre intérêt pour XXX.
Malheureusement, j’ai des nouvelles négatives à ce propos.
Nous sommes à la recherche d’une collègue féminine pour exercer cette fonction.
Bonne chance dans votre recherche d’emploi !”

Après avoir répondu à une offre d’emploi (francophone) pour un poste « d’assistante administrative » [soulignement par nos soins] dans laquelle toutes les spécifications requises étaient libellées au féminin, un candidat masculin a malgré tout décidé de postuler, puisqu’il disposait des qualifications requises dans le domaine administratif. Sa candidature fut toutefois rejetée au motif que l’employeur recherchait « *comme précisé dans l’annonce [...] une assistante administrative, de sexe féminin* ».

Le candidat a sollicité l’Institut qui, après avoir tenté vainement de trouver une solution par le biais d’une conciliation, a introduit l’affaire en justice avec la victime.

Conformément à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, le tribunal du travail de Bruxelles a condamné, le 9 novembre 2016, l’employeur à payer une indemnisation financière de 5.308,59€, l’équivalent à trois mois de rémunération brute pour la fonction en question, à la victime et une indemnité de 1€ symbolique à l’Institut.

Bien sûr, les femmes ne sont pas épargnées par les stéréotypes de genre sur le marché du travail, y compris dans les procédures de sélection et de recrutement.

Une commune wallonne refuse la candidature d’une femme qui dispose d’une formation et d’une expérience de soudeuse au motif que « *il n’existe pas d’infrastructures pour accueillir une femme dans l’équipe masculine* ».

La plaignante a contacté l’Institut pour obtenir de l’information juridique sur ses droits.

6.2. La Loi-Sexisme

Malgré la diminution du nombre de signalements que l’Institut a enregistrés en 2016 dans les catégories « **sexisme** » et « **harcèlement sexuel** » (voir point 5.4), d’importants développements sont à signaler en 2016 à propos de la Loi-Sexisme.

Dans son rapport d’activités 2015, l’Institut annonçait déjà son intervention dans une procédure devant la **Cour constitutionnelle** afin de **défendre l’intérêt de la Loi-sexisme**. Le 20 janvier 2015, un recours en annulation concernant la Loi-Sexisme a été introduit auprès de la Cour constitutionnelle au motif que la loi serait vague et sa formulation si imprécise qu’elle serait incompatible avec la Constitution et qu’elle limiterait le droit à la liberté d’expression.

Le **25 mai 2016, la Cour constitutionnelle a rejeté toutes les objections de principe** formulées à l’encontre de la Loi-Sexisme. La Cour a estimé que la restriction émise par la Loi-Sexisme à l’encontre de la liberté d’expression pouvait se justifier par la formulation suffisamment claire et accessible de la loi ainsi que par l’objectif visé par celle-ci, à savoir garantir l’égalité des femmes et des hommes. En effet, l’objectif n’est pas uniquement de protéger les droits des victimes mais, également, de protéger l’ordre public et de **confirmer l’une des valeurs fondamentales de la démocratie**.

Même après l'arrêt favorable rendu par la Cour constitutionnelle, la question suivante a ressurgi à plusieurs reprises dans les médias : la société avait-elle réellement besoin d'une Loi-Sexisme ? Cette question était en partie inspirée par l'absence de jurisprudence en la matière et les rares faits enregistrés par la police et le parquet.

La Cour constitutionnelle confirme le point de vue selon lequel **la lutte contre le sexisme s'inscrit dans le cadre plus large du respect de l'égalité des femmes et des hommes et de la lutte contre la violence basée sur le genre**. La Loi-Sexisme ne vise pas uniquement à protéger les victimes de gestes ou de comportements sexistes. Elle a également, de par sa volonté de garantir l'égalité des femmes et des hommes, **un effet favorable sur la société dans son ensemble**. Et comme le confirme la Cour, l'existence de la loi a un **effet éducatif et préventif**.

La Loi-Sexisme reste-t-elle lettre morte ?

Il est actuellement difficile de se prononcer sur l'efficacité de la Loi-Sexisme, vu que la loi est encore relativement récente. Le fait de ne pas encore disposer d'une jurisprudence pour des faits punis par la Loi-sexisme n'est pas inhabituel.⁹ Il n'y a encore ni évaluation politique, ni évaluation des effets, ni aucune décision judiciaire connue en la matière. Début 2017, la presse a mentionné qu'entre mai 2015 et mai 2016, la police n'avait enregistré que 25 plaintes pour sexisme. Suite à ces chiffres, des voix se sont élevées afin d'enterrer la Loi-Sexisme.

Ces chiffres doivent pourtant être pris avec précaution. Les chiffres officiels concernant le nombre de plaintes introduites auprès de la police ne sont en effet pas encore disponibles, et la police n'enregistre pas les infractions à la Loi-Sexisme séparément en tant que délits. Ni la police, ni la justice, ni le grand public ne sont encore suffisamment au courant de la possibilité de punir le sexisme. Par conséquent, la Loi-Sexisme n'est pas souvent invoquée, même dans des situations couvertes par le champ d'application de la loi. C'est notamment pour cette raison que l'Institut a publié une brochure d'information consacrée à la Loi-sexisme, intitulée « *Lutter contre le sexisme : un enjeu pour l'égalité des femmes et des hommes* ».

L'Institut a été contacté suite à un incident sexiste survenu lors d'un festival. Les festivaliers et les DJ ont scandé « putes » alors que plusieurs femmes dansaient sur la scène. Plus tard, les personnes impliquées ont évoqué cet incident « humoristique » lors d'une interview, en faisant à nouveau référence aux femmes en question en utilisant le terme « putes ». Un témoin indigné par la situation a signalé l'incident à l'Institut, qui a réussi à contacter les femmes concernées. Ces dernières n'ont finalement pas souhaité déposer plainte, mais vu le caractère public de l'incident, l'Institut a néanmoins décidé d'écrire aux personnes impliquées et de les informer du cadre législatif. Ces personnes ont admis avoir dépassé les limites et reconnu l'importance de la lutte contre le sexisme. Vu la réaction constructive et le souhait des femmes en question, le dossier a été clôturé.

La Loi-Sexisme est-elle nécessaire ?

Grâce à la Loi-Sexisme, il existe désormais un instrument permettant d'intervenir face à des comportements et des actes sexistes contre lesquels aucune action ne pouvait être entreprise avant 2014. La loi comble un vide juridique et fournit un cadre permettant d'aborder le harcèlement sexuel commis en rue, dans les espaces publics et dans les médias sociaux. En adoptant la Loi-Sexisme, le législateur a voulu protéger les victimes qui se sentent souvent désarmées.

En 2016, l'Institut a reçu plusieurs signalements concernant le sexisme et le harcèlement sexuel dans le contexte étudiant. L'un des cas portait sur les baptêmes et les activités d'étudiants, dans le cadre desquels principalement des étudiantes ont été approchées sous un angle sexuel, et se sont senties obligées de poser certains gestes. L'autre signalement concernait du harcèlement et des injures à connotation sexuelle à l'égard d'une étudiante de la part de ses camarades. Dans les deux cas, l'Institut a écrit au directeur/recteur de l'institution d'enseignement concernée. Ces signalements et les réactions qui ont suivi montrent clairement que

⁹ Par exemple, il a fallu attendre près de dix ans pour obtenir la première condamnation sur base de la loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (*Moniteur belge*, 08.08.1981).

les jeunes adultes n'ont toujours pas conscience ni du caractère inacceptable du sexisme et du harcèlement sexuel, ni du fait que ces comportements sont passibles de poursuites, ni de l'impact négatif potentiel de ces évènements sur les victimes.

Comme les exemples ci-dessus l'illustrent, ce n'est pas parce que l'Institut dispose d'un outil supplémentaire qu'il l'utilise dans tous les cas. **L'existence-même de la Loi-Sexisme permet à l'Institut d'intervenir dans certaines situations, de faire de la sensibilisation, d'informer et d'agir en tant que médiateur là où il ne le pouvait pas auparavant. Cette loi est actuellement un moyen de susciter un changement dans les mentalités, et elle offre la possibilité à l'Institut d'envoyer un signal fort : le sexisme ne peut être toléré dans notre société.**

6.3. Double nom

La loi sur le double nom du 8 mai 2014 laissait aux parents le choix en ce qui concerne le nom de famille de leurs enfants : le double nom de famille, seulement le nom de la mère ou seulement le nom du père. En cas de désaccord entre les parents, ou en l'absence de choix, l'enfant recevait automatiquement le nom de famille du père. Le père disposait par conséquent d'un droit de veto, qui lui permettait d'éviter que l'enfant reçoive (aussi) le nom de la mère.

Le 26 novembre 2014, l'Institut a introduit une demande d'annulation auprès de la Cour constitutionnelle concernant l'article de la loi qui octroie un droit de veto aux pères. Le 14 janvier 2016, la Cour Constitutionnelle a **reconnu que le fait d'attribuer un droit de veto aux pères constituait en effet une discrimination à l'encontre des mères.**

« Seules des considérations très fortes peuvent justifier une différence de traitement exclusivement fondée sur le sexe. (...) Ni la tradition, ni la volonté d'avancer progressivement ne peuvent être tenues pour des considérations très fortes justifiant une différence entre les pères et les mères (...) »¹⁰.

Le législateur avait jusqu'au 31 décembre 2016 pour modifier la loi et prévoir un système adapté pour régler les cas de désaccord entre les parents en matière de choix du nom. Jusqu'à cette date, le passage supprimé est resté d'application. Le 11 août 2016, l'Institut a transmis ses **recommandations**¹¹ en la matière au cabinet du Ministre de la Justice et de la Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances, en vue de modifier la loi :

- de respecter l'égalité des femmes et des hommes ;
- de permettre aux mamans discriminées dans le passé d'obtenir réparation ;
- d'éviter de nouvelles formes de discrimination.

Les recommandations en quelques mots : En cas de désaccord entre les parents, ou en l'absence de choix, l'enfant devrait automatiquement recevoir le double nom de famille. Cela signifierait que si les parents n'arrivent pas à se mettre d'accord à propos de l'attribution du nom de famille, l'enfant se verrait attribuer le double nom de famille, composé de l'un des noms de la mère et de l'un des noms du père. **En cas de désaccord entre les parents, l'ordre des noms serait déterminé de manière neutre.** Cet aspect est important pour garantir l'égalité des parents et requiert qu'aucun des parents ne puisse connaître l'ordre des noms au préalable, car cela pourrait influencer le rapport de force entre les parents et mettre en danger l'égalité. La seule règle neutre valable est le tirage au sort. **Il faudrait prévoir une disposition transitoire afin de permettre aux femmes lésées par le droit de veto de transmettre leur nom à leur(s) enfant(s).**

¹⁰ Extrait de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 14/01/2016 (arrêt n°2/2016).

¹¹ Recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes concernant l'exécution de l'arrêt n° 2/2016 de la Cour constitutionnelle relatif à la transmission du nom, http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/recommandation_transmission_du_nom.pdf.

Le 28 octobre 2016, le Conseil des Ministres a approuvé un avant-projet de loi visant à modifier le régime en cas de désaccord, et ce suite à l'arrêt rendu par la Cour constitutionnelle. La loi du 25 décembre 2016 modifiant les articles 335 et 335ter du Code civil relatifs au mode de transmission du nom à l'enfant est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Suite à cette modification de loi, les enfants nés après le 1^{er} janvier 2017 – en cas de désaccord des parents à propos du nom de leur enfant – recevront désormais **le double nom de famille par ordre alphabétique**. Cette modification apporte donc une solution au droit de veto discriminatoire des pères dans le cadre de la transmission du nom. Le fait que, dans ce cas, le parent dont le nom de famille commence par une lettre placée plus tôt dans l'alphabet ait l'avantage lors d'un éventuel conflit à propos de la transmission du nom à l'enfant n'a aucun lien avec le sexe des parents en question. Ce système ne peut dès lors pas être considéré comme une discrimination fondée sur le sexe.

La nouvelle loi du 25 décembre 2016 contient une **nouvelle disposition transitoire** qui permet aux parents de donner le double nom à leurs enfants, à condition de satisfaire à des exigences très strictes. Cette disposition transitoire sera d'application jusqu'au 1^{er} juillet 2017. En raison des exigences strictes imposées, la disposition transitoire n'est toutefois d'application que si les **conditions** cumulatives strictes suivantes sont remplies :

- l'enfant auquel on veut attribuer le double nom est né entre le 1^{er} juin 2014 et le 31 décembre 2016 ;
- l'enfant porte le nom du père par application du droit de veto, ce qui implique qu'il n'y a aucune déclaration conjointe concernant le choix du nom auprès de l'officier de l'état civil ;
- lors de la demande, l'enfant en question n'a ni frères ni sœurs nés avant le 1^{er} juin 2014.

L'Institut déplore de devoir constater que de très nombreuses mamans lésées par le droit de veto ne pourront pas obtenir réparation. Le législateur a choisi de se limiter strictement à la modification de l'article spécifique à propos duquel la Cour constitutionnelle s'est prononcée. Le droit de veto était toutefois également d'application dans le cadre des anciennes dispositions transitoires¹² de la Loi relative au double nom, qui offraient, pendant un an, la possibilité aux parents d'enfants nés avant le 1^{er} juin 2014 de donner le double nom à leur(s) enfant(s). La nouvelle disposition transitoire ne prévoit aucune réparation pour les mamans qui voulaient utiliser ces anciennes dispositions transitoires mais n'ont pas obtenu l'autorisation du papa de leur enfant. Et les parents d'enfants nés entre le 1^{er} juin 2014 et le 31 décembre 2016 et ayant un frère ou une sœur plus âgé-e ne peuvent eux non plus pas utiliser la nouvelle disposition transitoire.

Depuis l'adoption de la Loi sur le double nom, l'Institut a reçu 65 signalements sur cette thématique, ce qui démontre que la problématique touche de nombreuses mères. **20 nouveaux signalements** à ce propos ont été introduits **en 2016**.

Réaction d'un père dont la fille s'est associée à la procédure auprès de la Cour constitutionnelle :

Ce n'est pas une bonne nouvelle. La nouvelle loi apporte une solution pour les discriminations futures, mais pas pour la situation discriminatoire des femmes touchées par le droit de veto du père et qui ont introduit une plainte à ce propos auprès de la Cour constitutionnelle. La disposition transitoire formulée dans la nouvelle loi les prive de la possibilité de rectifier cette injustice.

Ma fille est très mécontente. Y a-t-il d'autres possibilités pour elle de transmettre malgré tout son nom à ses enfants ?

¹² Article 12 de la loi du 8 mai 2014 modifiant le Code civil en vue d'instaurer l'égalité de l'homme et de la femme dans le mode de transmission du nom à l'enfant et à l'adopté (M.B. 26.05.2014), modifié par la loi modifiant le Code civil, le code de droit international privé, le Code consulaire, la loi du 5 mai 2014 portant établissement de la filiation de la coparente et la loi du 8 mai 2014 modifiant le Code civil en vue d'instaurer l'égalité de l'homme et de la femme dans le mode de transmission du nom à l'enfant et à l'adopté (M.B. 23.12.2014).

Réaction d'une maman séparée du père de sa fille. La fille a un demi-frère du côté de son papa, et une demi-soeur du côté de sa maman. Elle partage uniquement le nom de son demi-frère.

Je suis très triste d'apprendre cette nouvelle.

Ma fille a un demi-frère plus âgé du côté de son papa, mais elle a également une petite soeur de presque un an qui porte mon nom. C'est non seulement impossible pour elle d'exprimer son identité en tant que fille de son papa et de sa maman, mais on lui refuse également le lien avec sa petite soeur. Elle demande elle-même à porter le double nom.

Le double nom représente beaucoup pour nous. Je suis convaincue que nous ne sommes pas les seuls à nous sentir blessés et déçus par les restrictions de cette nouvelle loi.

6.4. Water-polo

Le nombre de signalements portant sur des discriminations fondées sur le sexe à l'égard des femmes dans le domaine des « **biens et services** » a augmenté de façon substantielle en 2016. La décision de la Fédération Royale Belge de Natation (ci-après : FRBN) de **supprimer les équipes de water-polo mixtes dans les jeunes catégories d'âge** y a beaucoup contribué. En raison du nombre limité de joueuses de water-polo, cette mesure a eu pour conséquence que les jeunes joueuses ne pouvaient plus participer à la compétition nationale organisée par la FRBN. Les joueuses étaient en effet trop peu nombreuses pour organiser une compétition spécifique pour les filles. La décision a presque immédiatement suscité un débat dans les médias.

Suite à la décision de la FRBN, l'Institut a reçu **33 signalements** introduits par des joueuses, des parents et des sympathisants du water-polo.

À première vue, il semblait n'y avoir aucune motivation univoque pour expliquer la décision. La FRBN a ensuite invoqué une approche préventive des violences sexuelles et des comportements transgressifs, une question d'assurance, des considérations pratiques et des compétitions à l'échelle européenne.

La décision semblait être discriminatoire. **Bien qu'il soit légalement possible d'organiser une compétition sportive séparée pour les femmes et les hommes, cela ne peut mener, dans la pratique, à l'exclusion complète des membres d'un sexe de cette compétition.** Vu que la FRBN savait que sa décision empêcherait aux jeunes joueuses de water-polo de participer à la compétition nationale, il était question d'une infraction à la Loi-Genre.

Après une première concertation avec la FRBN, l'Institut a interpellé la FRBN à plusieurs reprises afin qu'elle adopte un système qui n'aillent pas à l'encontre des principes d'égalité de traitement des femmes et des hommes. Finalement, la FRBN a **autorisé la compétition mixte pour la saison 2016-2017**, et lors de son Conseil d'Administration du 22 septembre 2016, la Fédération a développé des mesures visant à **garantir l'organisation d'une compétition spécifique pour les femmes à partir de la saison 2017-2018.**

Le lancement de la saison montrera si ces mesures sont suffisantes.

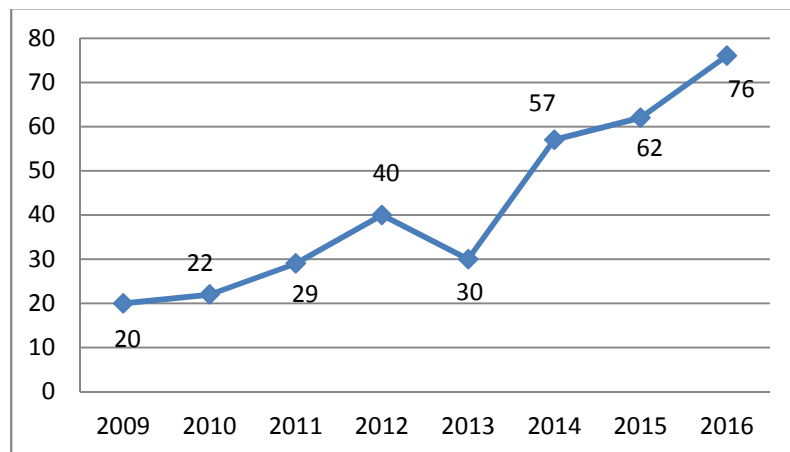
6.5. Personnes transgenres

La Loi-Genre assimile la discrimination fondée sur le **changement de sexe** et, depuis 2014, sur l'**identité de genre** et l'**expression de genre** à la discrimination fondée sur le sexe. L'Institut est donc compétent pour la lutte contre les discriminations des personnes transgenres.

En 2016, **près d'un signalement sur sept** concernait une discrimination à l'égard des personnes transgenres (14%). Les signalements relatifs à cette thématique ont à nouveau augmenté (**+23%** en comparaison avec 2015)

et la tendance à la hausse qui a commencé en 2014 s'est donc poursuivie. Cette augmentation peut s'expliquer par le renforcement et la formalisation, en 2016, des **partenariats existants avec Çavaria, Genres Pluriels et le Point d'Information Transgenre**. Dans ce cadre, le magazine ZiZo a par exemple publié une annonce afin de souligner le rôle de l'Institut en tant que point de contact pour les discriminations transgenres.

Graphique 13 : Évolution des signalements des discriminations transgenres 2009 -2016



En 2016, l'Institut a reçu des signalements concernant :

- l'accès aux biens et aux services, principalement l'accès aux soins de santé et les problèmes rencontrés avec les compagnies d'assurances ;
- les conditions de travail problématiques et la discrimination dans le contexte professionnel ;
- la mention du sexe et du nom dans les documents officiels et les procédures relatives au changement de nom et de sexe ;
- les situations d'ordre privé compliquées et l'influence de l'identité transgenre dans les procédures de divorce.

L'Institut a été contacté par la mère d'une jeune fille transgenre qui s'était inscrite à une formation en soins esthétiques dans une école secondaire, et devait effectuer un stage dans ce cadre. La jeune fille en question a signé une convention de stage de deux semaines avec un salon de beauté.

Quelques jours avant le début du stage, le salon de beauté a contacté l'école pour signaler des difficultés concernant le stage, en raison de discussions au sein du personnel à propos de l'identité de genre de l'étudiante, dont le personnel était au courant par le biais de Facebook. En outre, le personnel s'attendait à des difficultés avec certains clients. L'école a décidé d'annuler le stage et de chercher, à très court terme, un nouveau lieu de stage où l'identité et l'expression de genre de l'étudiante n'engendreraient aucun problème.

La convention de stage ayant été rompue par l'école, et pas par le salon de beauté, il était difficile, dans ce dossier, d'affirmer que le salon de beauté avait commis une discrimination. L'Institut a donc uniquement pu informer le salon de beauté des dispositions légales en la matière, et attirer l'attention de l'employeur sur les instances auprès desquelles il peut chercher du soutien lorsque le personnel ou la clientèle réagit de façon inappropriée à l'identité de genre d'un travailleur ou d'un stagiaire.

En 2016, l'Institut a également à nouveau principalement reçu des signalements concernant des **discriminations commises sur le lieu de travail, par les compagnies d'assurances ou dans le domaine des soins de santé**. La persistance de cette constatation a mené l'Institut à la publication de brochures d'information et de

sensibilisation consacrées à ces deux thématiques en 2016 : « *Guide d'accompagnement pour les personnes trans* au travail* » et « *Conclure une assurance hospitalisation - Conseils pour les personnes transgenres* ».

En 1997, madame X. a suivi un traitement de réassignation sexuelle, et en 1998, elle est devenue une femme sur le plan juridique. Quinze ans plus tard, elle a voulu conclure une assurance hospitalisation par le biais de son employeur. L'assureur ne voulait accepter que si le contrat excluait tous les frais liés au diagnostic, au traitement, aux causes et aux conséquences de la « dysphorie de genre ». L'assureur pourrait ainsi refuser le remboursement de tous les futurs frais liés de près ou de loin au fait que madame X. soit transgenre. L'assureur a argumenté que madame X. était atteinte d'une maladie chronique. Lorsqu'une personne souffre d'une maladie chronique au moment de conclure une assurance, un assureur peut en effet décider de ne pas intervenir dans certains frais.

Depuis la fin de son traitement en 1997, madame X. ne souffrait toutefois plus de dysphorie de genre ; il ne pouvait dès lors être question d'une maladie chronique lorsqu'elle a voulu contracter une assurance. Après une tentative de médiation infructueuse, l'Institut a saisi le tribunal avec madame X.

Le 6 septembre 2016, le tribunal a suivi le point de vue de l'Institut estimant que madame X. n'était plus atteinte d'aucune maladie liée au genre. Elle a donc été traitée plus défavorablement suite à cette exclusion, et ce uniquement en raison de son changement de sexe. Toute autre personne n'ayant subi aucun changement de sexe dans le passé aurait pu conclure une police d'assurance à des conditions plus avantageuses. Le tribunal a donc constaté qu'il y avait bien eu une discrimination directe fondée sur le changement de sexe. L'assureur a fait appel de cette décision.

7. L'Institut et les entités fédérées

À l'origine, l'Institut est une institution publique fédérale indépendante qui traite les plaintes pour discrimination relatives aux compétences fédérales, et adresse des recommandations ou des avis aux instances publiques fédérales. Puisque les signalements montrent souvent que les niveaux de compétence se recouvrent et se complètent, et afin de faciliter l'accès au rétablissement des droits pour le citoyen, l'Institut travaille en étroite collaboration avec les Communautés et les Régions.

L'Institut a formalisé cette collaboration avec différentes entités fédérées au moyen de **protocoles** qui désignent l'Institut comme **instance indépendante de promotion de l'égalité des entités fédérées** – au sens des Directives européennes. L'Institut peut dès lors également traiter en toute indépendance les signalements concernant la discrimination de genre dans le cadre des compétences des entités fédérées concernées et adresser à ces dernières des avis et des recommandations en matière d'égalité de genre.

Tableau 4 : Protocoles entités fédérées

	Protocole depuis
Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB)	2008
Wallonie	2009
Commission communautaire française (Cocof)	2013
Région de Bruxelles-Capitale	2016
Communauté germanophone	2016

Lors de l'enregistrement, chaque signalement se voit attribuer un niveau de compétence. Lorsque le signalement concerne plusieurs niveaux, l'Institut détermine un « niveau de compétence principal ». Pour chacun des 549 signalements reçus en 2016, l'Institut a donc enregistré l'une des entités fédérées ou le niveau fédéral en tant que niveau de compétence.

Le tableau 5 présente la répartition des signalements en fonction du niveau de compétence. **La grande majorité des signalements que l'Institut reçoit concernent des matières fédérales. Environ 15% des signalements concernent des matières faisant partie des compétences des entités fédérées.** Ce n'est pas étonnant puisque la majorité des plaintes que l'Institut reçoit concernent des thématiques couvertes par la législation fédérale (comme par exemple la discrimination de genre dans le contexte professionnel ou dans l'accès aux biens et aux services). La Loi-Genre, la Loi-Sexisme, la Loi relative aux quotas, etc. sont en effet des lois fédérales. De plus, certains des protocoles sont encore relativement récents, ce qui peut expliquer le faible nombre de signalements pour ce niveau de compétence. Pour ce qui est des protocoles plus anciens, l'Institut a remarqué que le nombre de signalements reçus est en constante augmentation. Les signalements que l'Institut enregistre dans le cadre des protocoles peuvent en outre également concerner la réglementation fédérale, et se voir attribuer le niveau fédéral comme « compétence principale ».

Tableau 5 : Signalements par niveau de compétence

	Signalements 2016
Fédéral	468
Flandre	4
Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB)	28
Wallonie	22
Commission communautaire française (Cocof)	8
Région de Bruxelles-Capitale	18
Communauté germanophone	1

En 2015, le service de médiation flamand a été désigné en tant qu'organe indépendant de promotion de l'égalité pour les matières pour lesquelles la Communauté et la Région flamandes sont compétentes. L'Institut leur a transmis cinq signalements en 2016, et a reçu quatre signalements de la *Genderkamer* du service de médiation flamand. En ce qui concerne les cinq signalements transmis, il s'agissait dans quatre cas de la compétence principale flamande et, dans un dossier, d'une compétence partagée.

En tant qu'organe de promotion de l'égalité, l'Institut peut adresser des avis et des recommandations aux entités fédérées. Dans ce contexte, l'Institut a rédigé cinq recommandations en 2016 :

- Recommandation concernant la distinction fondée sur le sexe et la notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante ;
- Recommandation concernant le refus des candidats masculins en formation esthétique du 30/09/2016 (2016/R/002/306) ;
- Recommandation concernant la protection des agents statutaires des pouvoirs locaux contre les discriminations fondées sur le sexe du 12/09/2016 (2016/R/003/287) ;
- Recommandation concernant la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe dans le domaine du logement au sein de la Région de Bruxelles-Capitale du 12/09/2016 (2016/R/004/288) ;
- Recommandation concernant la législation relative à la lutte contre les discriminations dans les centres d'accueil d'urgence et les maisons d'accueil du 01/12/2016 (2016/R/005/372).

7.1. Activités liées aux protocoles en 2016

Depuis décembre 2008, le protocole avec la **Fédération Wallonie Bruxelles** permet aux parties d'accroître leur politique en faveur de l'égalité et de soutenir la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe dans les compétences communautaires.

En 2016, l'Institut a rédigé une recommandation portant sur **les exceptions autorisées au principe d'égalité dans les relations de travail** en Fédération Wallonie Bruxelles, et sur le contenu d'un éventuel **arrêté de gouvernement exécutant l'art. 10 § 3 du décret antidiscrimination** de la Fédération Wallonie Bruxelles.

En effet, à l'occasion de rencontres avec des services de l'administration, ou encore lors d'échanges au cours de formations organisées pour les personnels de la FWB, l'Institut a été interpellé au sujet de certaines situations qui méritaient un examen au regard du cadre juridique sur **l'exigence professionnelle**. Les questions adressées à l'Institut portaient sur les domaines de **l'enseignement, du sport et de l'aide à la jeunesse**, plus particulièrement les professions de professeur-e d'éducation physique, de surveillant-e/éducateur-trice en internat scolaire, de surveillant-e-s et éducateurs -éducatrices au sein des Institutions Publiques de Protection de la Jeunesse et les monitrices et moniteurs pour les gymnastes en stage de perfectionnement.

Selon l'Institut, **ces professions ne devaient pas figurer dans une liste d'exceptions au principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes, car ne répondant pas aux prescrit du cadre juridique européen en cette matière.**

En 2016, l'Institut a également pu adresser à la **Wallonie** un avis sur **l'intégration du critère allaitement dans le décret anti discrimination du 6 novembre 2008**. En effet, dans son travail de révision du décret, la Wallonie étudie diverses options pour améliorer la protection juridique contre les discriminations en lien avec la grossesse et la maternité.

Or concernant l'allaitement, le rapport de la Commission européenne au Parlement européen du 5 mai 2015, sur la directive 2004/113/CE (biens et services) indique :

« Il semble que des problèmes pratiques se posent à grande échelle concernant des restrictions par les prestataires de services quant à la possibilité d'allaiter dans leurs locaux. Dans certains États membres, les restaurants interdisent l'allaitement dans leurs locaux. »¹³

Dans le domaine de l'emploi, bien que la pratique de l'allaitement maternel constitue une suite normale de l'accouchement, la situation juridique de la travailleuse allaitante n'est organisée qu'incomplètement par la législation, car ni l'article 40 de la loi de 1971 sur le travail, ni la loi de 1978 relative aux contrats de travail ne prévoient de protection particulière au bénéfice de la travailleuse allaitante. La restriction du droit de licencier liée à la grossesse et à l'accouchement cesse un mois après la fin du congé.

On constate donc que malgré les dispositions légales existantes, **des améliorations peuvent être apportées à la protection des mères allaitantes dans différents domaines.**

Le 11 juillet 2013, la **Commission communautaire française** et l'Institut ont conclu un protocole.

Ce protocole a exécuté le décret de la Commission communautaire française du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, qui prévoyait la désignation d'un organisme de promotion de l'égalité de traitement.

En 2016, l'Institut a remis **une nouvelle recommandation concernant la discrimination dans les maisons d'accueil** agréées par la Cocof et l'application de la directive européenne 2004/113 sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les biens et services.

L'Institut a également mené **des actions d'information et de sensibilisation**, dont la participation à un colloque organisé par la Cocof « De la défense des droits des femmes à la promotion de l'égalité des genres ».

L'Institut a reçu une plainte concernant l'accueil des femmes et des hommes dans les maisons d'accueil agréées par la Cocof. Suite à cette plainte, l'Institut a rédigé une recommandation **concernant la législation relative à la lutte contre les discriminations dans les centres d'accueil d'urgence et les maisons d'accueil agréées par la Cocof.**

L'accès à un hébergement en centre d'accueil d'urgence ou en maison d'accueil entre dans le champ d'application de la directive 2004/113 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

¹³ RAPPORT DE LA COMMISSION AU PARLEMENT EUROPÉEN, AU CONSEIL ET AU COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN - Rapport sur l'application de la directive 2004/113/CE du Conseil mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, Bruxelles le 5 mai 2015, COM(2015) 190 final, p.6

Le décret de la Cocof du 27 mai 1999 relatif à l'octroi de l'agrément et de subventions aux maisons d'accueil prévoit donc logiquement que, pour être agréée, une maison d'accueil doit remplir ses missions « *sans discrimination au sens du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre de l'égalité de traitement* ». À cet égard, il convient de relever que l'article 4, §1er, 7° du décret du 9 juillet 2010 proscrit la discrimination et ce, sans dérogation possible.

Par conséquent, l'Institut recommande de prévoir certaines exceptions autorisées afin notamment de permettre un accueil non mixte dans les maisons d'accueil et centre d'accueil d'urgence lorsque cela se justifie.

En 2016, l'Institut a conclu un protocole de collaboration avec la **Région de Bruxelles-Capitale** et avec la **Communauté germanophone**.

Début 2016, le protocole de collaboration entre la **Région de Bruxelles-Capitale** et l'Institut est entré en vigueur. Ce protocole a mené à l'enregistrement de 18 signalements.

Une plainte a été introduite par une personne transgenre qui souhaitait pouvoir utiliser son prénom d'usage dans ses relations avec un organisme d'intérêt public bruxellois. Cette demande a abouti avec succès.

L'Institut a notamment remis des **recommandations**, d'une part, en ce qui concerne la lutte contre les discriminations dans **la matière du bail à loyer** et, d'autre part, sur **la protection contre les discriminations des agent-e-s statutaires des pouvoirs locaux**.

Le protocole avec la **Communauté germanophone** date d'août 2016. Cette collaboration naissante a mené à l'enregistrement d'un seul signalement concernant une discrimination dans l'enseignement.

La mère d'une élève transgenre mineure contacte l'Institut car un établissement secondaire en Communauté germanophone refuse l'inscription de sa fille dans l'option « esthétique » au motif que ne sont pas prises en compte les demandes d'inscription de « garçons ».

La concertation menée par l'Institut a abouti à une issue favorable.

Il convient de souligner que cette problématique a également été rencontrée dans l'enseignement relevant de la Fédération Wallonie-Bruxelles ainsi que dans les compétences régionales de formation professionnelle.

La récurrence de **dossiers de refus d'élèves transgenres ou d'élèves masculins dans les options ou formations en esthétique** ont conduit l'Institut à adresser une **recommandation à la Communauté germanophone mais également à toutes les autres entités fédérées concernées**.