Rapport annuel 2025

Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

.be

Colophon

Contact

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Place Victor Horta 40
B-1060 Bruxelles
T +32 2 233 44 00

info@iefh.be
iefh.be

Éditeur responsable

Michel Pasteel
Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Les fonctions, les titres et les grades utilisés dans cette publication font référence aux personnes de tout sexe ou de toute identité de genre.
Illustrations : ©IEFH, AdobeStock.

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.

Sommaire

Avant-propos 4
Introduction 5
2025 en 10 chiffres 6

Discriminations 7

Les missions juridiques de l'Institut 8
Le service juridique de première ligne 10
La discrimination de genre en chiffres 11

Thèmes 27

Les relations avec les entités fédérées 28
Les relations internationales 31
Les subsides structurels 34
La lutte contre les violences basées sur le genre 36
Les CPVS 39
Le travail 42
Le gender mainstreaming 46
La santé 49
Les personnes transgenres, non binaires et intersexes 51

Organisation 55

Structure de gestion 56
Personnel 56
Dialogue social 56
Budget 57

Annexes 59

Partenaires et réseaux 60
Composition du conseil d'administration 62
Avis et recommandations 63

Garder le cap dans un climat polarisé

À la tête du conseil d'administration qui définit les grandes orientations stratégiques de l'Institut, Caroline Deiteren revient sur les réalisations de 2025 et les défis qui s'annoncent.

En 2025, le conseil d'administration a confirmé ses priorités en approuvant le nouveau plan stratégique de l'Institut. La lutte contre les violences basées sur le genre y occupe une place centrale. L'année a été marquée par l'annonce de l'ouverture de trois CPVS supplémentaires et la mise en œuvre de la loi féminicide, confirmant que cette problématique reste une priorité politique incontournable. Comme le disait Gisèle Halimi : « la honte doit changer de camp ». C'est notre fil rouge pour transformer les mentalités et les politiques.

Deux défis majeurs se profilent à l'horizon de l'égalité. D'une part, l'histoire montre que les droits des femmes et des minorités de genre sont particulièrement vulnérables en temps de conflit et de violence. La CSW70 à New York en a donné une illustration récente : pour la première fois en 70 ans, aucun consensus n'a pu être trouvé sur le texte final. D'autre part, la polarisation, amplifiée par les réseaux sociaux, complique notre mission.

Nous devons maintenir l'égalité à l'agenda politique. La remise en question du droit à l'avortement, des droits des personnes trans, ou encore la culpabilisation des victimes de violences sexuelles sont aujourd'hui récurrentes en ligne, parfois avec l'appui des mouvements anti-genre, qui visent à fragiliser le principe même d'égalité.

> Quand le monde s'enflamme les droits des femmes et des minorités de genre risquent de passer au second plan

Le nouveau plan stratégique de l'Institut s'intitule « Au-delà de la polarisation ». Il s'inscrit dans ce contexte : si la polarisation produit des effets immédiats, notamment médiatiques, elle ne fait pas avancer l'égalité.

La Belgique est souvent perçue, en Europe comme au niveau international, comme un pays de référence en matière d'égalité, notamment grâce aux CPVS et au gender mainstreaming. Certes, nous restons dans le haut du classement de l'indice européen de l'égalité d'EIGE, mais les progrès marquent le pas depuis plusieurs années. Être bon élève ne signifie pas que les avancées sont définitivement acquises, ni que les discriminations ont disparu, comme le montre, par exemple, la persistance de l'écart salarial.

La transposition en droit belge de quatre directives (transparence salariale, organismes d'égalité, violences envers les femmes et équilibre entre femmes et hommes dans les conseils des entreprises) aura un impact direct sur le fonctionnement et le cadre réglementaire de l'Institut. Dans un contexte de tensions économiques et de vieillissement de la population, nous devons rester vigilants et constructifs afin que l'égalité demeure sur la table lors des débats sur la réforme des pensions, les différentes réformes socio-économiques et les arbitrages budgétaires.

Dans un contexte de polarisation croissante, le conseil d'administration veillera à garder le cap de l'égalité, avec constance, rigueur et sens des responsabilités.

Caroline Deiteren
Présidente du conseil d'administration

Regards croisés sur 2025

Hausse des signalements, lancement de nouveaux projets et poursuite du renforcement de l'Institut : Michel Pasteel et Liesbet Stevens, respectivement directeur et directrice adjointe, reviennent sur les moments forts qui ont marqué l'année 2025.

Qu'est-ce qui a marqué l'action de l'Institut ?

L.S. Ce qui ressort d'abord, c'est l'augmentation très nette du nombre de signalements, mais aussi une évolution des phénomènes. Le service juridique reçoit un nombre croissant de signalements liés aux violences sexuelles numériques et aux discours de haine en ligne, dans un contexte où les réseaux sociaux jouent un rôle amplificateur important.

M.P. Face à cela, le rôle de l'Institut ne se limite pas à accompagner les victimes. Nous contribuons également à faire évoluer les politiques publiques grâce à nos avis, nos recommandations et notre expertise. On constate par ailleurs que certaines inégalités restent très présentes, notamment dans le monde du travail, où la maternité demeure un facteur important de discrimination.

Quelles ont été les priorités de cette année ?

M.P. L'Institut a mis en place plusieurs outils destinés à rendre l'égalité plus concrète et mesurable. Le lancement de GenderStat permet d'avoir un aperçu synthétique des inégalités entre femmes et hommes à travers plus de cent indicateurs. Nous avons aussi continué à renforcer le lien avec le terrain, notamment avec les partenaires et les employeur·euse·s, via Gender@Work ou le projet Equal+. L'idée est d'aller au-delà du constat pour proposer des ressources concrètes et faire évoluer les pratiques.

L.S. Le travail sur les violences basées sur le genre a également été central. La loi sur les CPVS est entrée en vigueur le 1er janvier 2025. L'Institut a accompagné cette étape importante en contribuant à la mise en œuvre du cadre légal et en veillant à son adéquation avec les besoins du terrain et les droits des victimes. Nous avons aussi poursuivi un travail de sensibilisation et de prévention auprès des professionnel·le·s et du grand public, notamment autour du contrôle coercitif et du consentement dans l'enseignement supérieur.

L'Institut continue aussi d'évoluer en interne. Qu'est-ce qui a changé ?

L.S. Plusieurs évolutions importantes ont eu lieu, parfois moins visibles mais essentielles, comme le lancement de notre intranet, attendu de longue date, qui a amélioré le partage d'informations et le travail quotidien.

M.P. Nous avons également poursuivi la digitalisation de processus internes, notamment en matière de management et de comptabilité. Ce sont des évolutions indispensables pour gagner en efficacité et mieux soutenir nos missions.

Un regard plus personnel pour conclure ?

L.S. Lors de rencontres internationales, entendre que la Belgique est perçue comme un exemple en matière d'égalité reste toujours marquant. Le fonctionnement de l'Institut est également explicitement cité comme une bonne pratique. Cela montre que les avancées réalisées portent leurs fruits et donne beaucoup de sens à notre travail.

M.P. Ce qui me frappe, c'est la capacité de l'Institut à se développer tout en restant proche des réalités de terrain. En 2025, nous avons continué à renforcer nos outils, notre expertise et nos équipes pour répondre au mieux aux défis de l'égalité de genre.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

Michel Pasteel

Directeur

Liesbet Stevens

Directrice adjointe

2025
en 10 chiffres

1 722 signalements
reçus par le service juridique

87
collaborateur·rice·s

+ de 400
graphiques
sur GenderStat

+ de 20 000 victimes
prises en charge par les CPVS depuis 2017

17 communiqués
de presse envoyés

10 000 followers
sur les réseaux sociaux

15 associations
ont reçu un agrément pour les subsides structurels

1 782 000 €
de subsides structurels
pour soutenir des associations actives dans l'égalité de genre

10 avis et recommandations

+ de 253 000 visites
sur iefh.be

1.

Discriminations

Les missions juridiques de l'Institut

L'Institut remplit un rôle-clé dans la lutte contre la discrimination et les inégalités fondées sur le sexe et le genre. Il veille à ce que la législation visant l'égalité de genre soit respectée.

L'Institut informe

L'Institut fournit des informations tant aux victimes de discrimination qu'aux employeur·euse·s, aux organisations ou à toute personne ayant des questions concernant l'application de la législation visant l'égalité de genre dans une situation concrète. Il répond, par exemple, à des demandes d'information sur l'application de la Loi Genre ou de la Loi Sexisme, sur la législation relative à l'écart salarial ou aux quotas, sur les droits des personnes transgenres, etc.

L'Institut conseille

Les personnes qui estiment être discriminées en raison de leur sexe ou de leur genre peuvent demander des conseils à l'Institut sur la manière de procéder :

- Quelles démarches peuvent-elles entreprendre ?
- Quelle(s) législation(s) peuvent-elles invoquer ?
- Quels sont leurs droits ?
- Comment aborder ces droits avec leur employeur·euse ou la personne ou l'organisme à l'origine de la discrimination ?
- Doivent-elles faire intervenir un·e avocat·e ?

L'Institut sert d'intermédiaire

Lors d'une atteinte à la législation, l'Institut peut intervenir en tant qu'intermédiaire afin de trouver des solutions extrajudiciaires entre les parties concernées, dans le but d'apporter reconnaissance et réparation à la victime. L'Institut privilégie toujours la conciliation. Avec l'accord de la victime, il informe la partie adverse du signalement et du cadre législatif, et l'invite à 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 conciliation avec le·la plaignant·e et l'autre partie révèle que les éléments à disposition pour prouver la discrimination sont insuffisants, le dossier est clôturé.

L'Institut agit en justice

L'Institut est habilité à agir en justice en défense de l'intérêt collectif qu'il a pour mission légale de protéger, à savoir la lutte contre toute forme d'inégalité et de discrimination liée au genre. Dans certains cas, l'Institut entame des démarches judiciaires aux côtés de la victime personne physique, avec l'accord de celle-ci.

Dans d'autres cas, l'Institut est la seule partie civile en justice, par exemple lorsqu'il n'y a pas de victime personne physique à proprement parler, que les victimes ne sont pas identifiées, qu'elles ne souhaitent pas entamer de démarches pour leur situation individuelle ou qu'elles sont décédées.

L'Institut formule des avis et des recommandations

L'Institut peut adresser des avis et des recommandations aux autorités publiques afin de signaler aux autorités ou à d'autres parties prenantes les lacunes ou les problèmes observés dans le cadre législatif ou dans la pratique. 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 de genre. 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.

Définitions

La discrimination basée sur le sexe ou le genre

‘Discrimination de genre’ est un terme général visant toute forme de discrimination basée sur un ou plusieurs des critères liés au genre, à savoir : le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l’accouchement, l’allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l’identité de genre, l’expression de genre, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale.

La **discrimination basée sur le sexe ou le genre** désigne toute situation où une personne est traitée de façon moins favorable en raison de son sexe ou de son genre. Le traitement défavorable peut se manifester sous différentes formes, être direct ou indirect, et intentionnel ou non, mais il a toujours pour résultat qu’une personne est abordée ou traitée plus négativement en raison de son sexe ou de son genre. Par exemple : un homme n’est pas engagé comme puériculteur parce qu’il est un homme, ou une femme reçoit un salaire inférieur à celui de son collègue masculin.

La **discrimination liée à la grossesse et à la maternité** désigne toute situation où une femme est traitée de façon moins favorable en raison de sa grossesse ou de sa maternité. Par exemple : une femme est licenciée quelque temps après son retour au travail à l’issue de son congé de maternité.

La **discrimination envers les personnes transgenres** désigne toute situation où une personne est traitée de façon moins favorable en raison de sa transidentité. Il peut s’agir, par exemple, d’une discrimination fondée sur l’identité et l’expression de genre ou sur la transition médicale ou sociale. Le traitement défavorable peut se manifester sous diverses formes, être direct ou indirect, intentionnel ou non, mais aboutit toujours à ce qu’une personne soit traitée plus négativement en raison de sa transidentité. Par exemple : une assurance ne veut pas rembourser les frais liés à une opération d’affirmation de genre.

La **discrimination basée sur les responsabilités familiales** désigne toute situation où une personne, ayant des enfants à charge (ou domicilié·e·s chez cette personne) ou vivant avec un·e membre de la famille nécessitant aide ou assistance en raison de vulnérabilité ou de dépendance, est traitée de manière défavorable en raison de ces responsabilités familiales. Par exemple : un·e travailleur·se qui souhaite prendre un congé pour soins pour s’occuper d’un·e parent·e dépendant·e, mais qui rate une promotion pour cette raison, est désavantagé·e en raison de ses responsabilités familiales.

Le service juridique de première ligne

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

- En remplissant le formulaire de signalement ;
- En envoyant un e-mail à info@iefh.be ;
- En appelant le numéro gratuit 0800/12 800 ;
- Par courrier.

Le service juridique de 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, la personne est orientée, dans la mesure du possible, vers d'autres services ou organisations.

La plupart des signalements parviennent à l'Institut par voie électronique. En 2025, 60% des signalements ont été envoyés par le biais du formulaire de signalement accessible sur notre site web et 21% par courrier électronique. 18% des signalements sont parvenus à l'Institut par le biais du numéro de téléphone gratuit. De plus, l'Institut a reçu quelques signalements par courrier. En outre, certain·e·s signalant·e·s ont contacté l'Institut lors d'événements ou par l'intermédiaire de réseaux professionnels.

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

- Plainte ;
- Communication ;
- Demande d'information.

Le terme **plainte** désigne tout signalement qui émane d'une personne qui pense être victime de discrimination dans une situation concrète, ou lorsqu'il s'agit d'une action ou d'un acte discriminatoire dans le cadre duquel une intervention de l'Institut est souhaitée.

Le terme **communication** désigne tout signalement concernant des infractions supposées à la législation sans victime identifiée ou toute enquête sur des discriminations supposées menée par l'inspection, la police, les instances publiques et où l'objectif principal est d'informer l'Institut. Lorsqu'une victime signale une discrimination survenue dans le passé ou souhaite faire part de son expérience sans attendre une intervention spécifique de l'Institut, ces signalements sont également enregistrés en tant que communications.

L'expression **demande d'information** désigne toute demande d'information portant sur l'application et la portée de la législation visant à promouvoir ou à atteindre l'égalité de genre.

La discrimination de genre en chiffres

Évolution des signalements

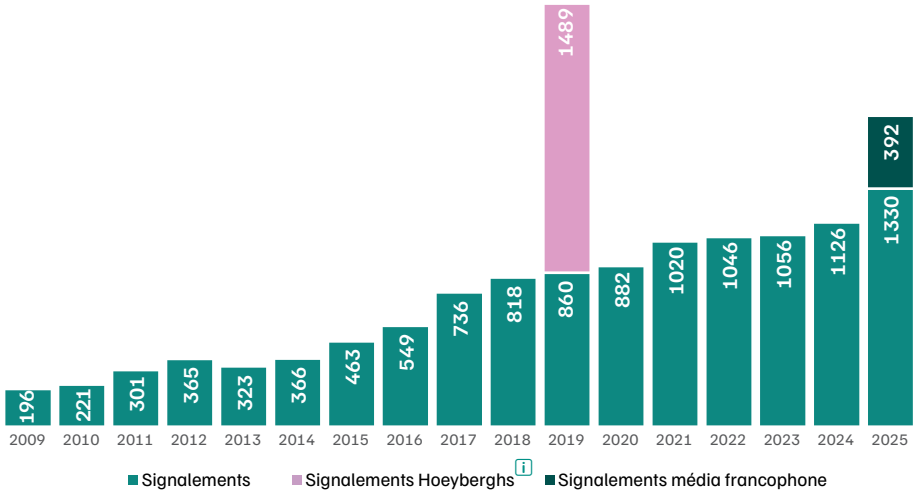
À l'exception d'une légère baisse en 2013, le nombre de signalements enregistrés par l'Institut n'a cessé d'augmenter depuis 2009. La tendance se confirme en 2025. L'Institut a enregistré 1722 signalements en 2025, dont 337 demandes d'information (20%), 1310 plaintes (76%) et 75 communications (4%). Il s'agit d'une hausse par rapport à 2024 (+53%). Une partie de cette augmentation des signalements en 2025 est imputable à un seul fait relatif à une publication dans un média francophone (392 signalements sur les 1722 enregistrés en 2025).

La tendance à la hausse des dernières années peut s'expliquer en partie par l'attention croissante accordée à l'égalité de genre. La société est de plus en plus sensibilisée aux problèmes de harcèlement sexuel, de propos sexistes et de diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel. Les médias accordent, eux aussi, une attention croissante à l'égalité de genre. L'institut a également gagné en notoriété ces dernières années en sa qualité d'institution indépendante défendant les personnes dont les droits ont été bafoués. Ces deux éléments jouent incontestablement un rôle dans l'augmentation du nombre de personnes qui signalent un cas de discrimination dont elles ont été victimes ou témoins. Ces chiffres ne reflètent toutefois qu'une partie de la réalité. De nombreuses études montrent en effet qu'une grande proportion des faits de discrimination ne fait jamais l'objet d'un signalement.

Les 1722 signalements reçus par l'Institut en 2025 ont été classés en trois catégories : les plaintes, les demandes d'information et les communications. Comme l'année dernière, la catégorie des plaintes est la plus représentée. Leur proportion augmente de 14 points par rapport à 2024. Une partie de cette augmentation des plaintes est imputable à un seul fait relatif à une publication dans un média francophone. En chiffres absolus, les demandes d'information sont en légère hausse (+4,5%) mais leur proportion baisse de 8 points par rapport à 2024. La proportion de communications a quant à elle diminué de 6 points.

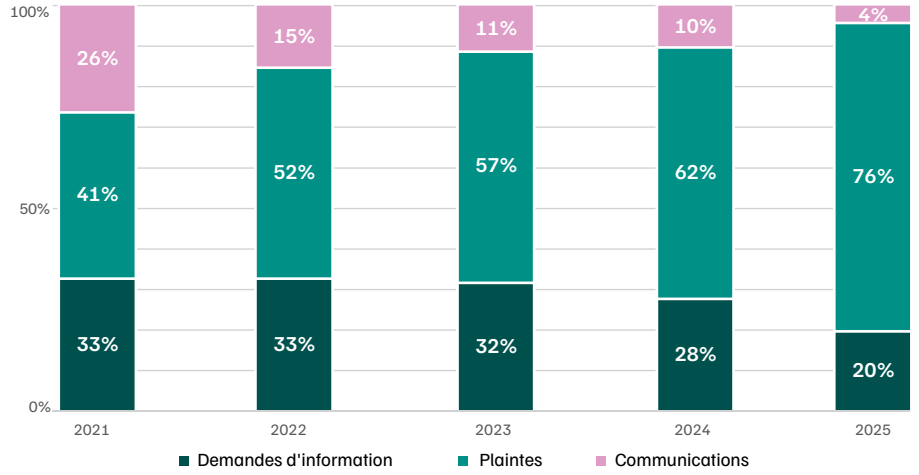
Graphique 1

Évolution des signalements de 2009 à 2025



Graphique 2

Répartition des signalements selon le type de signalement de 2021 à 2025



Qui sont les signalant·e·s ?

L'Institut est essentiellement contacté par des particuliers, comme c'est déjà le cas depuis plusieurs années : 94% en 2025, 87% en 2024, 80% en 2023, 93% en 2022, 90% en 2021 et 2020. En 2025, 6% des signalements ont été effectués par des personnes morales : entreprises, organismes ou instances publiques.

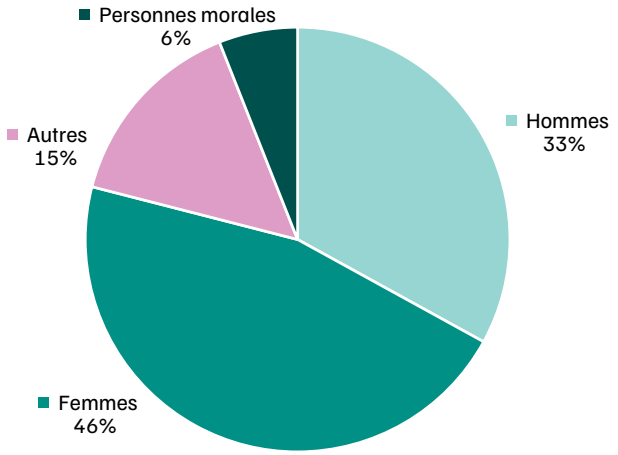
La majorité des signalements émis en 2025 (46%) par des personnes physiques provient de femmes (graphique 3). Il s'agit d'une légère baisse par rapport à 2024 (47%) mais qui reste dans la droite ligne des années précédentes : 47% en 2023 et 2022, 44% en 2021, 51% en 2020 et 62% en 2019. En chiffres absolus, le nombre de signalements transmis par des femmes est aussi en augmentation : 792 en 2025, 528 en 2024, 453 en 2023, 484 en 2022 et 484 en 2021.

Le pourcentage de signalements transmis par des hommes est en légère baisse en 2025 (33%) par rapport à 2024 (34%), mais leur proportion reste assez constante depuis plusieurs années.

15% des signalements enregistrés en 2025 proviennent de personnes ayant une identité de genre inconnue ou autre contre 6% en 2024.

Graphique 3

Répartition totale des signalements selon l'identité de genre des signalant·e·s



Pourquoi contacte-t-on l'Institut ?

Les comportements discriminatoires peuvent faire l'objet de recours et de sanctions civiles et/ou pénales.

La Loi Genre du 10 mai 2007 est le principal outil dont dispose l'Institut pour lutter contre les discriminations fondées sur le sexe ou le genre. Cette loi s'applique à différents domaines tels que les relations de travail, la sécurité sociale ou encore l'accès aux biens et services. Elle prévoit des sanctions civiles, y compris un système d'indemnisation forfaitaire en cas de discrimination.

Sur le plan pénal, la Loi Genre[1] incrimine une série de comportements comme l'incitation à la haine, la violence, la discrimination et la ségrégation d'un individu ou d'un groupe de personnes en public sur la base d'un ou plusieurs critères protégés liés au genre (art. 27). Les discours de haine sexistes peuvent être punis en vertu de cette disposition ou de la Loi Sexisme[2]. Il peut s'agir notamment de publications ou de propos diffusés sur les réseaux sociaux.

L'article 78ter du Code pénal prévoit qu'une infraction est commise avec un mobile discriminatoire lorsque l'un des motifs de l'auteur·e est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison d'une caractéristique protégée, dont celles liées au genre, tel que le sexe ou l'identité de genre. Le Code pénal prévoit que l'auteur·e d'une infraction qui est animée par un tel mobile discriminatoire doit être puni·e plus sévèrement.

L'Institut est compétent pour les infractions visées par la loi du 4 mai 2020 visant à combattre la diffusion non consensuelle d'images et d'enregistrements à caractère sexuel, qui pénalise la diffusion non consentie de contenus intimes.

À noter que le recours au droit pénal exige qu'il soit question d'une discrimination intentionnelle. Cela signifie que pour qu'un comportement soit réprimé pénalement, une intention doit pouvoir être établie dans le chef de son auteur·e.

1 Sous le Titre IV : dispositions pénales.

2 Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public.

Par contre, pour les autres dispositions de la Loi Genre, l'intention ne doit pas être prouvée. Il suffit de montrer qu'une personne a été traitée de façon moins favorable à cause de son sexe ou de son genre par rapport à une autre personne dans une situation similaire. Ce qui compte ici, c'est le traitement inégal, pas l'intention.

Outre la Loi Genre, l'Institut est habilité à mobiliser d'autres législations dans le cadre de sa mission de soutien aux victimes de discrimination, notamment la Loi Travail ainsi que certaines dispositions de la Loi Bien-être si la discrimination se produit par exemple dans le domaine des relations de travail.

Certains signalements se rapportent à d'autres législations, comme la Loi Écart salarial[3], la Loi Transgenre[4] ou la Loi Quotas[5].

L'Institut classe les signalements relevant de ses compétences en trois principales catégories :

- Les discriminations se produisant dans l'un des domaines mentionnés dans le Titre I[er] de la Loi Genre et autres législations ayant pour objet la garantie de l'égalité de genre, pour lesquelles des recours et sanctions de nature civile sont prévues ;
- Celle des discriminations se produisant dans le cadre du Titre IV de la Loi Genre et des lois pénales en lien avec les missions de l'Institut, pour lesquelles des recours et sanctions de nature pénale sont prévues (les discriminations intentionnelles que l'on peut aussi qualifier de « comportements haineux ») ;
- La catégorie des infractions à caractère sexuel, réformées en 2022.

Enfin, il arrive que l'Institut reçoive des signalements pour lesquels il n'est pas compétent. Dans ce cas, il dirige les personnes vers les instances appropriées. Par exemple, l'Institut n'est pas compétent pour les inégalités entre les femmes et les hommes dans les domaines où le gouvernement flamand est compétent, comme l'enseignement flamand.

3 Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, M.B. 28 août 2012.

4 Loi du 25 juin 2017 réformant des régimes relatifs aux personnes transgenres en ce qui concerne la mention d'une modification de l'enregistrement du sexe dans les actes de l'état civil et ses effets, M.B. 10 juillet 2017.

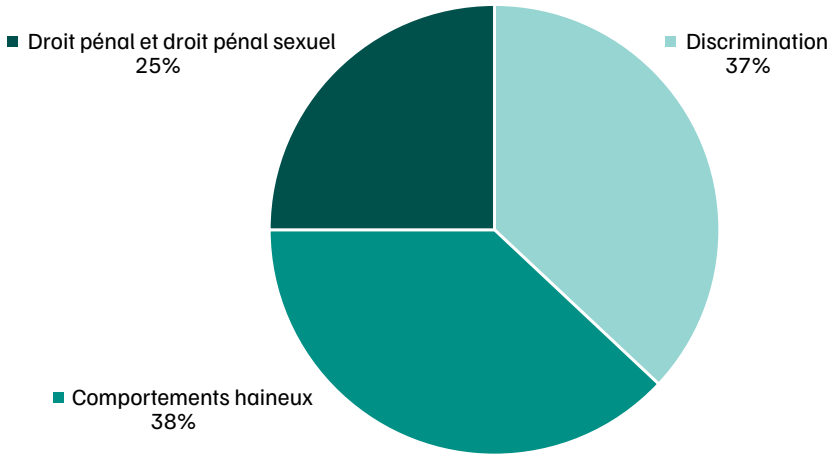
5 Loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans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

En 2025, 34% des signalements introduits concernaient des infractions potentielles au Code pénal (graphique 4). 19% concernaient des cas de sexisme au sens de la Loi Sexisme. Pour ce qui concerne la législation anti-discrimination, 16% des signalements concernaient la loi fédérale (Loi Genre) et 20% les décrets et ordonnances anti-discrimination des entités fédérées. Cette dernière catégorie représente une proportion plus importante que les années précédentes. Ce nombre significatif de signalements est imputable à un seul fait relatif à une publication dans un média francophone (voir pour ce point le graphique 1).

À côté de cela, les signalements relatifs à la Loi Travail représentaient 5% des signalements et ceux relatifs à la Loi Bien-Être, 4%. Les signalements relatifs à la Loi Transgenre, la Loi Quotas, la Loi Transmission du nom et d'autres législations, représentaient ensemble 2% des signalements reçus.

Graphique 4

Répartition des signalements relevant du champ de compétence de l'Institut selon le fondement



Les comportements discriminatoires liés au genre

Discrimination directe

Lorsqu'une personne a été, est, ou serait traitée de façon moins favorable en raison d'un critère protégé lié à son genre[6]. Par exemple : une coparente est licenciée parce qu'elle veut prendre un congé de naissance ; lors d'une soirée, les boissons sont gratuites pour les femmes et pas pour les hommes.

Discrimination indirecte

Lorsqu'une règle, un critère ou une pratique apparemment neutre nuit particulièrement à une personne en raison de son sexe ou de son genre. Par exemple : seul·e·s les travailleur·se·s à temps plein peuvent suivre une formation, alors que la plupart des travailleur·se·s à temps partiel de l'entreprise sont des femmes.

Injonction de discriminer

Lorsqu'une personne ordonne à une autre de pratiquer une discrimination sur la base du sexe ou du genre. Par exemple : dans le cadre d'une offre d'emploi pour un poste vacant, une entreprise signale à une agence d'intérim qu'elle ne veut pas d'hommes.

Incitation à la discrimination

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

Discrimination fondée sur une caractéristique présumée

La situation où une personne est discriminée parce que l'on suppose qu'elle présente une caractéristique protégée, alors qu'en réalité, ce n'est pas le cas. Cela est par exemple le cas lorsqu'un·e employeur·se soupçonne qu'une candidate est enceinte et ne l'engage pas pour cette raison, alors qu'en réalité, la candidate n'est pas enceinte.

Harcèlement

Lorsqu'une personne est confrontée à un harcèlement en raison de son sexe ou de son genre, qui crée ou peut créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement porte également atteinte à la dignité de la personne. 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 qui a pour effet de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement sexuel porte également atteinte à la dignité de la personne. Par exemple : des collègues envoient du contenu pornographique indésirable.

6 À savoir le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale.

Sexisme

Sexisme au sens large du terme : 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 il est dit que les garçons font du football et les filles de la danse classique.

Sexisme punissable : un geste ou un comportement qui est posé dans l'espace public ou en public et qui vise à mépriser une personne en raison de son sexe, ou à la traiter comme inférieure ou à la réduire à sa dimension sexuelle, entrainant une atteinte grave à sa dignité. Par exemple : une personne qualifiée de « pute » ou de « salope » en rue.

Discrimination multiple

Discrimination multiple au sens strict : une même personne est discriminée pour des raisons différentes à des moments différents. Par exemple : un travailleur n'a pas la possibilité de bénéficier d'une promotion parce qu'il suit un traitement contre le cancer et, quelques mois plus tard, il reçoit une évaluation négative parce qu'il « s'habille de manière trop féminine et que cela effraie les client·e·s ».

Discrimination composée ou cumulative : une discrimination pour différentes raisons se présentant en même temps, mais permettant encore de distinguer le rôle respectif des différents motifs. Par exemple : une entreprise octroie un salaire inférieur aux femmes et aux travailleur·se·s étranger·ère·s. Les femmes étrangères sont donc discriminées deux fois.

Discrimination intersectionnelle : les raisons sont intrinsèquement liées entre elles et il est impossible de distinguer l'impact respectif des différents motifs. Par exemple : seuls les hommes d'origine turque se voient refuser l'accès à une discothèque. Les autres hommes, tout comme les femmes d'origine turque, peuvent entrer sans le moindre problème.

Discrimination par association : la situation où une personne est discriminée en raison de sa relation étroite avec une personne présentant un critère protégé. Par exemple, lorsqu'un·e travailleur·se informe son employeur·se à propos de la transition sociale de sa·son partenaire et que l'employeur·s craint que cela ait un impact sur l'entreprise.

Discrimination

Le comportement discriminatoire le plus fréquemment signalé est la discrimination directe. Il représente 60% de l'ensemble des signalements de discrimination, cette proportion est identique à 2024.

Graphique 1

Répartition des signalements selon le type de discrimination de 2021 à 2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Discrimination directe	426	464	390	353	340
Discrimination indirecte	49	25	101	58	58
Discrimination multiple	37	6	27	7	7
Harcèlement	67	55	118	102	85
Harcèlement sexuel	48	47	96	66	46
Injonction à la discrimination	6	0	30	4	5
Discrimination cumulée	-	-	27	7	7
Discrimination intersectionnelle	-	-	36	13	11
Représailles	-	-	44	19	12

Il arrive que l'Institut soit contacté pour des comportements discriminatoires prenant la forme de harcèlement moral lié au genre ou de harcèlement sexuel.

La catégorie « harcèlement » est passée de 67 à 85 signalements entre 2021 et 2025. Bien que le nombre de signalements pour ce type de harcèlement soit resté stable pendant plusieurs années (55 en 2022, 67 en 2021 et 68 en 2020), il avait considérablement augmenté en 2023 (118 signalements). Cette catégorie comprend essentiellement des signalements pour harcèlement au travail sur base du genre, de la maternité, de l'identité de genre ou de l'expression de genre. En 2025 , l'Institut a reçu 46 signalements pour harcèlement sexuel, ce qui représente une diminution par rapport à 2024 (66 signalements).

Sur base de quel(s) critère(s) ?

Le critère ayant rassemblé le plus de signalements en 2025 est à nouveau celui du « sexe », avec 39% des cas (graphique 5). Viennent ensuite les critères « grossesse » et « identité de genre » avec respectivement 17% et 12% des cas. Les signalements sur base des critères « grossesse/accouchement/maternité » augmentent à nouveau cette année tout comme l'année passée : 151 en 2025, 132 en 2024, 113 en 2023. 34% des signalements relèvent de critères liés à la **maternité au sens large**[7].

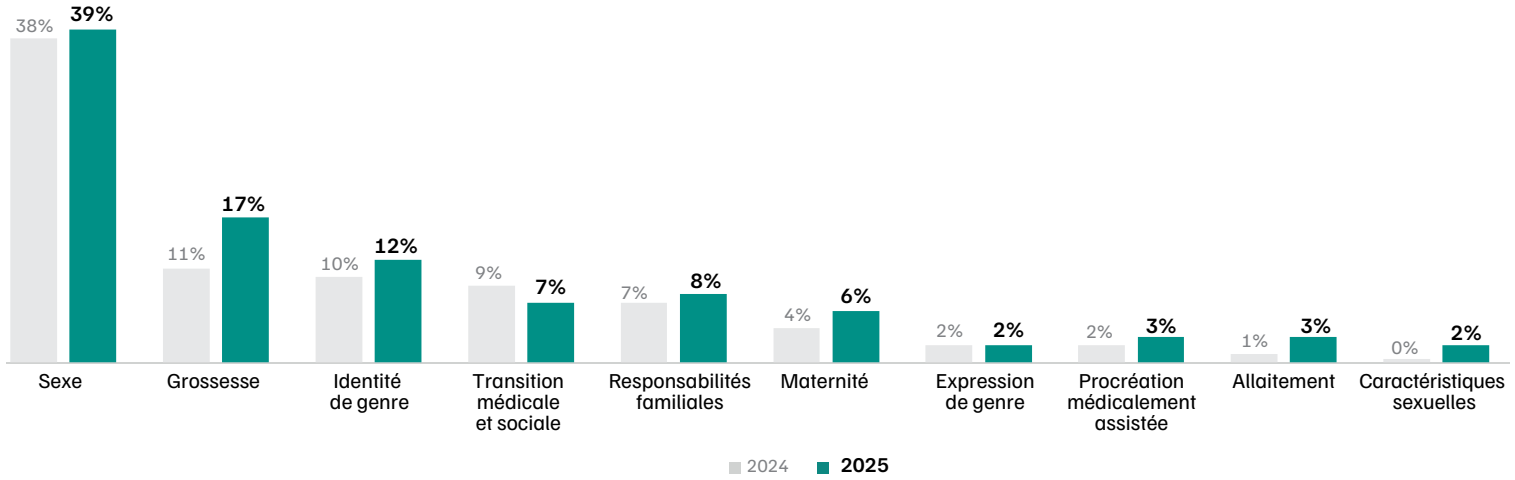
Par ailleurs, 8% des signalements reçus par l'Institut en 2025 concernent le critère des « responsabilités familiales ». Il s'agit d'un critère protégé qui a été ajouté dans la loi début 2023 et qui permet de protéger de la discrimination toutes les personnes qui ont ce type de responsabilités et ce, indépendamment de leur genre. Cette catégorie recouvre les discriminations rencontrées par les pères, coparent·e·s, adoptant·e·s, aidant·e·s,... Les chiffres concernant les mères ne sont pas comptabilisés dans cette catégorie, mais intégrés à la catégorie « maternité au sens large ». Enfin, 7% des signalements reçus par l'Institut en 2025 concernent le critère de la transition médicale et sociale.

74% des signalements relatifs au critère « maternité au sens large » sont formulés par des femmes (graphique 6). Les personnes morales représentent 14% des signalant·e·s, 10% des signalements sur ce thème proviennent d'hommes et moins d'1% de personnes dont l'identité de genre est inconnue. Les signalements relatifs aux « responsabilités familiales » sont formulés dans 48% des cas par des personnes morales, dans 35% des cas par des hommes et dans 16% des cas par des femmes. Dans le thème « transgenre », plus de 30% des signalements émanent de personnes ayant une identité de genre féminine et 23% de personnes ayant une identité de genre masculine. 14% des faits liés à ce thème sont signalés par des personnes à l'identité de genre inconnue ou autre. 33% des signalements portant sur le thème « transgenre » émanent de personnes morales.

7 On distingue ici les signalements liés à la maternité et les signalements liés à la maternité au sens large. Les signalements liés à la maternité au sens large comprennent : les signalements liés à la grossesse, à l'accouchement, à la maternité, à l'allaitement, à la charge des enfants, à la coparentalité, à l'adoption et à la procréation médicalement assistée. Les signalements liés à la maternité (au sens strict) comprennent les signalements liés à la grossesse, à l'accouchement et à la maternité (la période après l'accouchement où la personne est protégée par le droit du travail).

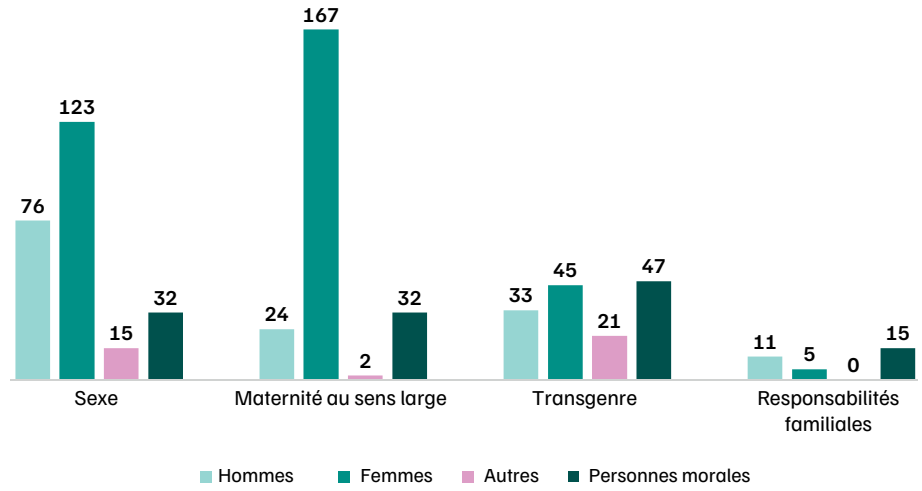
Graphique 5

Répartition des signalements selon le thème de discrimination



Graphique 6

Répartition des signalements selon le thème de discrimination et l'identité de genre des signalant·e·s



Dans quels domaines ?

Le tableau 2 présente la répartition des signalements par domaine en 2025. Les domaines de discrimination sont classés selon les domaines de compétences couverts par la Loi Genre et des compétences des entités fédérées pour lesquelles l'Institut intervient en tant qu'organe indépendant de promotion de l'égalité.

En 2025, le domaine « travail » est celui qui a enregistré le plus grand nombre de signalements (62%), suivi des domaines « biens et services » (13%), « enseignement » (6%) et « santé publique » (5%).

Graphique 2

Répartition des signalements selon le domaine de discrimination

	2025
Travail	328
Biens et services	67
Culture et médias	33
Santé publique	27
Sécurité sociale	16
Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	13
Enseignement	9
Impôts et avantages fiscaux	8
Service public	7
Aides sociales	6
Mention dans une pièce officielle/PV	3
Fonctionnaires	1
Orientation et formation professionnelle	0
Autres	15

Les domaines « travail » et « biens et services » sont les plus représentés parmi les signalements reçus en 2025 et font l'objet d'une analyse approfondie dans la suite de ce rapport.

Travail

En 2025, les discriminations au travail ou dans le cadre de l'accès à l'emploi représentent 19% des signalements. Il s'agit à nouveau du domaine le plus représenté (328 signalements). Les signalements pour ce domaine portent principalement sur les « conditions de travail et de rémunération » (40%), la « rupture des relations de travail » (31%) et l'« accès à l'emploi » (24%). La catégorie « conditions de travail et rémunération » inclut entre autres tous les signalements relatifs au bien-être au travail.

Il s'agit d'une répartition légèrement différente par rapport à 2024 (tableau 3). La catégorie « accès à l'emploi » a connu une légère hausse (de 20% à 24%), le nombre de signalements relevant de la catégorie « conditions de travail et rémunération » a quant à lui diminué (de 48% à 40%). La catégorie « rupture des relations de travail » a une fois de plus augmenté (de 28% à 31%).

Graphique 3

Répartition des signalements dans le domaine « travail » de 2021 à 2025

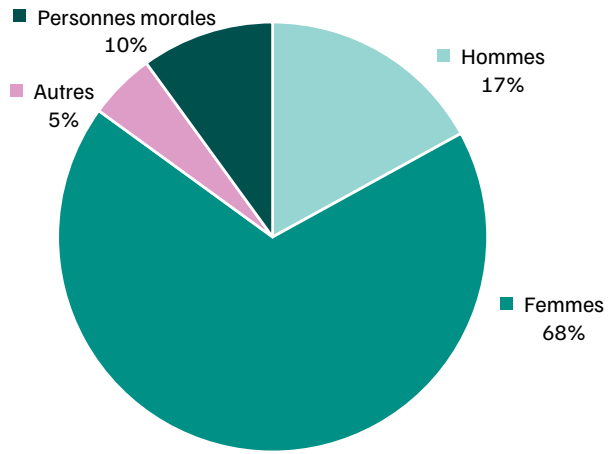
	2021	2022	2023	2024	2025
Accès à l'emploi	30%	26%	37%	20%	24%
Conditions de travail et rémunération	38%	34%	29%	48%	40%
Rupture des relations de travail	18%	25%	26%	28%	31%
Régimes complémentaires de sécurité sociale	0%	0%	4%	0%	0%
Autres	4%	3%	4%	4%	5%

Dans le domaine « travail », l'Institut a reçu 68% de signalements de femmes, 17% d'hommes, 5% de personnes dont l'identité de genre est inconnue et 10% de personnes morales (graphique 7).

Cette hausse significative de la proportion de femmes (de 47% en 2024 à 68% en 2025) s'explique notamment par leur surreprésentation dans certaines catégories : 82% des signalements sur la rupture des relations de travail (contre 74% en 2024), et 72% sur les congés (contre 55% en 2024). Les autres catégories restent relativement stables : 50% pour l'accès à l'emploi, 62% pour le bien-être au travail.

Graphique 7

Répartition des signalements dans le domaine « travail » selon l'identité de genre des signalant·e·s

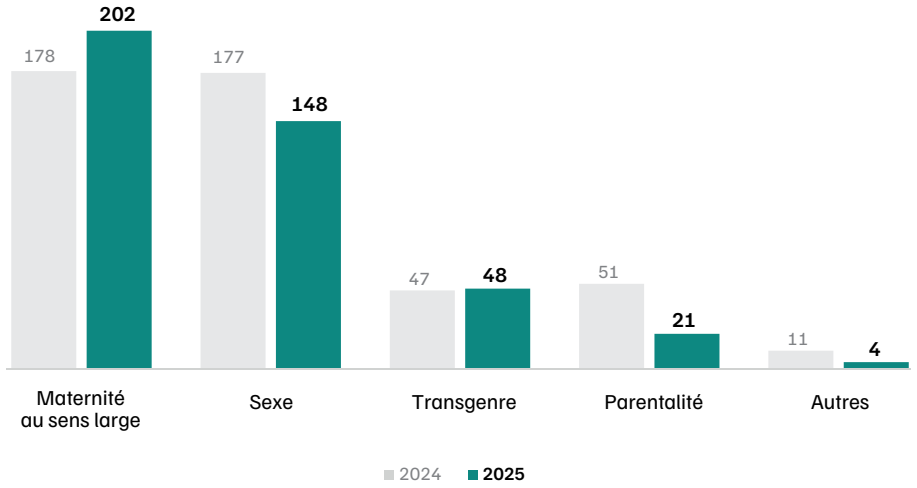


En 2025, 35% des signalements dans le domaine travail concernent des discriminations basées sur le sexe. Près d'un sur deux (48%) relève de la maternité au sens large (hausse de 13 points par rapport à 2024), confirmant que ces inégalités persistent malgré les avancées sociétales. Par ailleurs, 5% portent sur la parentalité[8] et 11% sur le thème transgenre.

8 Dont sont exclues les responsabilités familiales de la mère, ces dernières étant reprises sous « maternité au sens large »

Graphique 8

Répartition des signalements dans le domaine « travail » selon le thème de discrimination



Jurisprudence

Dans un arrêt récent, le Tribunal du travail a condamné un employeur à la fois pour le **non-respect de la protection liée au congé parental** et pour **discrimination fondée sur la paternité et l'adoption.** Il a prévu un cumul des indemnités pour discrimination multiple sur la base des critères de la paternité et de l'adoption, avec l'indemnité pour violation de la protection liée au congé parental, soulignant ainsi la protection légale des droits parentaux en milieu professionnel. **Le jugement renforce la jurisprudence en faveur d'une égalité de traitement pour tous les parents, y compris adoptifs.**

Biens et services

En 2025, l'Institut a reçu 67 signalements de discriminations fondées sur le sexe ou le genre dans l'accès ou l'offre de biens et services.

Parmi les signalements de discriminations dans le domaine des « biens et services » reçus en 2025 par l'Institut, 20 concernent un « refus d'accès », 16 un « coût supérieur » et 24 une autre forme de discrimination, éventuellement combinée à un « refus d'accès » ou à un « coût supérieur » (graphique 9).

La catégorie « autres » englobe principalement les personnes ayant été traitées différemment en raison de leur genre au niveau de la relation entre un·e prestataire et ses client·e·s.

Comme en 2024, une proportion légèrement supérieure d'hommes ont signalé des discriminations dans le domaine des « biens et services » : 43% d'hommes et 39% de femmes (graphique 10). En 2025, autant d'hommes que de femmes ont signalé des discriminations liées au « coût supérieur ». Davantage d'hommes ont signalé un refus d'accès à un bien ou un service.

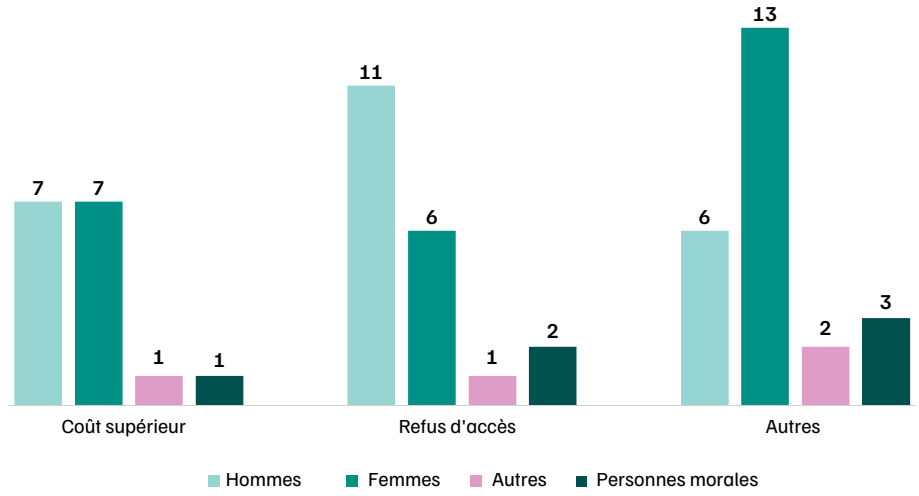
11% des signalements proviennent de personnes morales (graphique 10). Dans 7% des signalements du domaine « biens et services », l'Institut a été contacté par des personnes ayant une identité de genre inconnue ou autre. Il s'agit souvent de signalant·e·s qui ne précisent pas leur genre.

En 2025, 22% des signalements dans le domaine « biens et services » concernent la catégorie « loisirs/sports/jeunesse » (même pourcentage qu'en 2024). Il s'agit du premier motif de signalement dans ce domaine.

La proportion de signalements relatifs aux « soins esthétiques » a augmenté par rapport à 2024 passant de 2% à 18%. Enfin, en 2025, 15% des signalements concernent les établissements de dancing ou horeca.

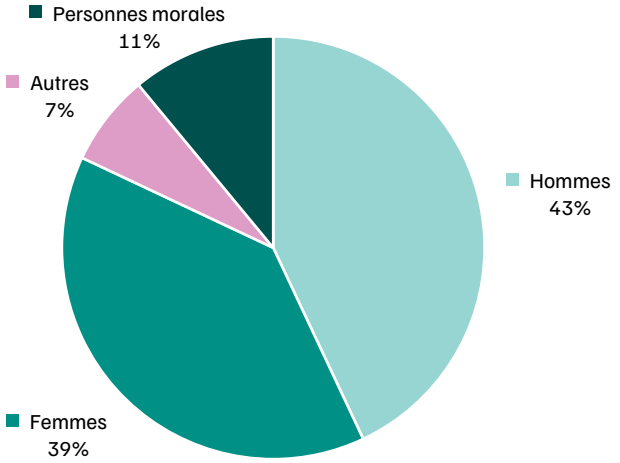
Graphique 9

Répartition des signalements selon le thème de discrimination et l'identité de genre des signalant·e·s dans le domaine « biens et services »



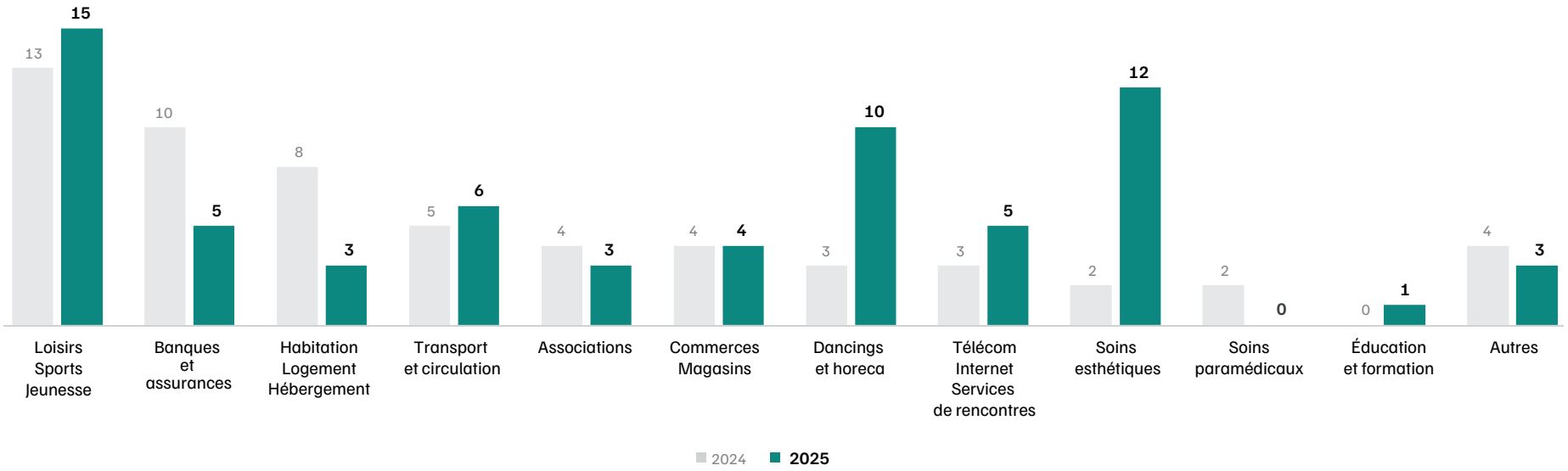
Graphique 10

Répartition des signalements dans le domaine « biens et services » selon l'identité de genre des signalant·e·s



Graphique 11

Répartition des signalements dans le domaine « biens et services » selon la catégorie



Jurisprudence

Un Tribunal de première instance a condamné une organisation cycliste internationale pour **discrimination fondée sur le critère de la transition de genre**, en vertu de la législation applicable en Belgique en matière de lutte contre la discrimination de genre. Les règles de cette organisation imposant une transition avant l'âge de 12 ans ou avant le stade 2 de la puberté masculine ont été jugées nulles et inapplicables en Belgique, car excessives et non fondées scientifiquement pour assurer l'équité sportive. L'organisation a été condamnée à verser une indemnisation pour dommage moral, **renforçant ainsi l'obligation des fédérations sportives de respecter la législation applicable en Belgique en matière de lutte contre la discrimination de genre.**

Comportements haineux

En 2025, l'Institut a reçu 540 signalements pour des comportements haineux. Cette catégorie concerne des discours de haine et/ou des infractions comportant une circonstance aggravante discriminatoire.

Cette catégorie connaît une hausse significative en 2025: 147 signalements en 2024, +220% en 2025 (graphique 12). Cette augmentation peut s'expliquer en partie par plusieurs éléments :

- D'une part, l'Institut a reçu un nombre important de signalements relatifs à une publication présentant des propos transphobes dans un média francophone. L'Institut a entrepris plusieurs démarches afin de sensibiliser la rédaction du média sur cette problématique;
- D'autre part, l'Institut a reçu plusieurs signalements de discours haineux notamment en marge d'événements liés à l'égalité de genre.

Les réseaux sociaux ont joué un rôle important dans l'amplification de ces contenus, suscitant une mobilisation rapide et massive des signalant·e·s.

520 signalements entrent dans la catégorie des « discours de haine ». Cela inclut les discours sexistes au sens de la Loi Sexisme ou de l'incitation à la discrimination, à la haine, à la violence ou à la ségrégation à l'égard d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres en raison d'un critère protégé en lien avec le genre, tel que visé par la Loi Genre.

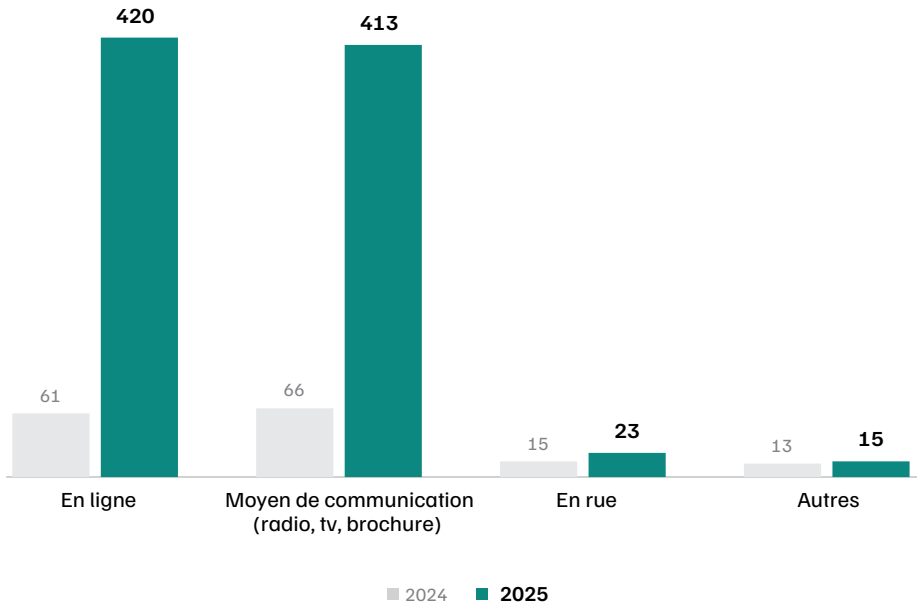
51 signalements concernent une infraction avec circonstance aggravante discriminatoire. La plupart de ces signalements sont liés à des faits de harcèlement pour lesquels l'un des mobiles de l'auteur·e est la haine, le mépris ou l'hostilité envers une personne en raison d'un critère lié au genre (par exemple son sexe, sa grossesse, son identité de genre, etc.).

Un même signalement peut entrer à la fois dans la catégorie « discours de haine » et dans celle des infractions avec mobile discriminatoire. Par exemple, lorsque des propos sont sexistes et qu'ils s'inscrivent dans une situation plus large, ils constituent également un élément d'un harcèlement. C'est pourquoi la somme des signalements des deux catégories combinées ne correspond pas au nombre total de signalements pour comportements haineux.

La catégorie « discours de haine » est en hausse depuis plusieurs années : cette tendance s'inscrit dans le contexte de l'omniprésence de plus en plus forte du numérique et des réseaux sociaux.

Graphique 12

Répartition des signalements dans le domaine « comportements haineux » selon le lieu

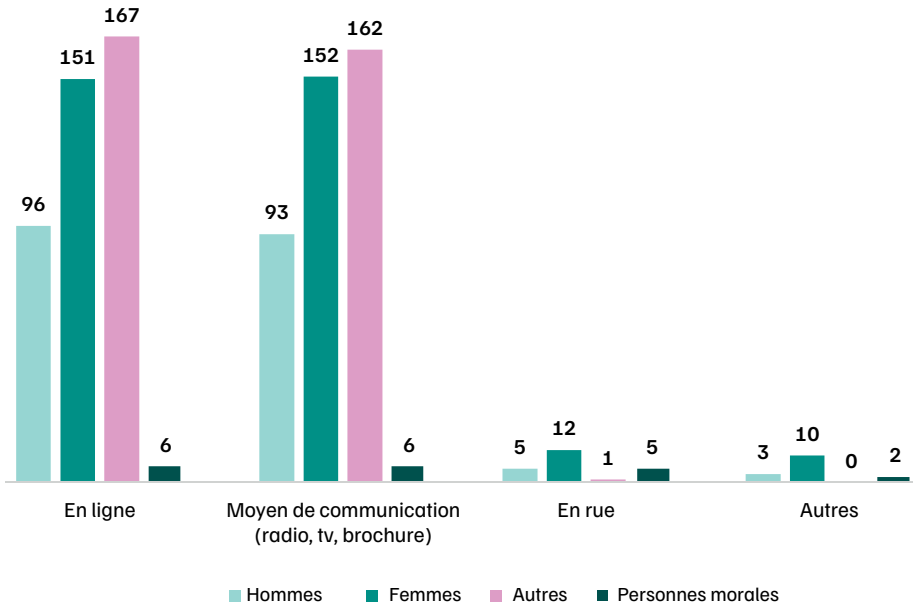


Pour toutes les catégories, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à formuler des signalements dans le domaine des « comportements haineux » (voir graphique 13). Les individus confrontés à ce type de comportements peuvent adopter des stratégies d'évitement et se retirer progressivement de l'espace public. Concrètement, pour se protéger, ces personnes risquent de restreindre leur liberté d'expression, par exemple en s'abstenant de partager certains aspects de leur vie sur les réseaux sociaux, ou de limiter leurs déplacements, par exemple en évitant certains lieux ou en choisissant de ne pas sortir la nuit.

Le nombre de signalements de discours de haine émanant de personnes ayant une identité de genre inconnue est en très forte augmentation, du fait d'un important nombre de signalements anonymes liés aux deux situations mentionnées ci-dessus.

Graphique 13

Répartition des signalements selon le thème de discrimination et l'identité de genre des signalant·e·s dans le domaine « comportements haineux »



Jurisprudence

Un tribunal correctionnel a condamné un auteur pour **violences physiques aggravées par un mobile discriminatoire lié au sexe, à l'expression de genre et à l'orientation sexuelle (présumée) et** a également retenu l'infraction de **sexisme** pour les propos tenus avant l'agression. Cette décision inédite applique conjointement la Loi Sexisme de 2014 et les dispositions pénales sur les discriminations, avec une peine incluant prison avec sursis et dommages et intérêts. **Elle marque une avancée jurisprudentielle contre les violences intersectionnelles dans l'espace public.**

Définitions

Les signalements de violences sexuelles numériques

Diffusion non consentie d'images intimes

(*non-consensual intimate image abuse* – NCII) Ce phénomène consiste à diffuser des contenus de nus ou à caractère sexuel (images, vidéos ou enregistrements sonores) sans l'autorisation de la personne qui y apparaît. La diffusion peut se faire de différentes manières : le contenu peut être envoyé à des tiers par le biais de canaux de communication privés tels que WhatsApp ou être téléchargé sur des réseaux sociaux ou des sites web (pornographiques). Le fait de transmettre le contenu à une seule personne ou de montrer les images constitue également une forme de diffusion non consentie. Peu importe que la personne représentée ait donné l'autorisation de créer les images ou qu'elle les ait créées elle-même. Dès lors que cette personne n'a pas donné l'autorisation de montrer ou de diffuser les images, il est question de diffusion non consentie.

La diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel est parfois désignée par l'expression *revenge porn*. Il s'agit de situations où l'auteur·e est animé·e d'une volonté d'humiliation ou de vengeance. Toutefois, ce terme n'est pas employé dans la catégorisation de l'Institut, car celui-ci peut donner l'impression que la victime mériterait cette vengeance.

Parfois, les contenus diffusés sans consentement sont monétisés. L'argent n'est pas réclamé à la victime comme dans les cas de sextorsion (voir ci-dessous) mais les contenus la concernant sont diffusés sur des sites ou des chats accessibles pour les utilisateur·rice·s qui payent une certaine somme d'argent.

Menaces de diffusion d'images intimes

(sextorsion) Lorsqu'une personne possède des images intimes d'une autre personne et menace de les diffuser à moins que cette dernière lui verse de l'argent ou lui transmette d'autres images intimes, il est question de sextorsion. Cette pratique est également connue sous le nom de chantage (à caractère) sexuel. Il arrive cependant parfois que l'auteur·e ne veuille pas d'avantage matériel, mais menace de diffuser les images pour empêcher la personne représentée de mettre fin à la relation ou de porter plainte (par exemple pour des violences entre partenaires). La seule menace de diffusion est considérée comme une forme de harcèlement.

Les images utilisées comme moyen de chantage peuvent avoir été obtenues de différentes manières. Il peut s'agir d'images envoyées lors de *sexting*, avec consentement, que ce soit dans le cadre d'une relation ou non. Mais l'extorqueur·euse peut aussi avoir obtenu les images en gagnant la confiance de la personne au moyen d'un faux profil ou en exerçant des pressions. En outre, les comptes ou les appareils sur lesquels sont conservées les images à caractère sexuel peuvent également faire l'objet d'un piratage. Les images peuvent donc avoir été obtenues avec ou sans consentement.

Envoi non consensuel de contenus à caractère sexuel

(*dickpics*, *cyberflashing*) Il s'agit de l'envoi d'images, de vidéos ou d'enregistrements audio à caractère sexuel créés par l'auteur et envoyés à la victime sans qu'elle l'ait sollicité via des technologies numériques (par exemple, via des messages texte, des réseaux sociaux instantanés, Airdrop ou Bluetooth). L'envoi non consensuel de contenus à caractère sexuel est une forme de *sexting*, mais sans le consentement du·de la destinataire. Contrairement au *sexting* consenti, il constitue donc une infraction. Au niveau du Conseil de l'Europe, l'envoi non consensuel d'images à caractère sexuel était déjà considéré comme une forme de violence fondée sur le genre. La première recommandation de la Convention d'Istanbul mentionne explicitement l'envoi non consensuel d'images à caractère sexuel comme une forme de cyberintimidation.

Voyeurisme

Quatre conditions doivent être réunies pour pouvoir parler de voyeurisme. Il doit s'agir d'une situation :

- où une personne est observée, ou où une autre personne est obligée d'observer une personne, ou où un enregistrement visuel ou sonore est réalisé d'une personne;
- alors que cette personne est dénudée ou accomplit un acte sexuel;
- sans son consentement;
- alors que cette personne pourrait s'attendre à bénéficier d'une certaine intimité.

L'enregistrement clandestin de contenus dans le cadre de *sexting* ou d'un appel vidéo à caractère sexuel relèvent également du voyeurisme.

Sous cette catégorie sont également classés plusieurs types de faits :

Creepshots : il s'agit d'images ou de vidéos réalisées à l'insu de la victime. L'*upskirting* consiste à photographier ou à filmer secrètement le bas du corps d'une personne (souvent les sous-vêtements ou les parties génitales) par-dessous. Le *downblousing* consiste à photographier ou de filmer secrètement le buste d'une personne par le haut, ce qui permet de voir à l'intérieur des vêtements qui couvrent le haut du corps de la personne.

Deepnudes : il s'agit d'images ou de vidéos à caractère sexuel réalistes mais truquées, créées grâce à l'utilisation de l'intelligence artificielle, représentant une personne reconnaissable. La création de tels *deepnudes* sans le consentement de la personne concernée relève directement du voyeurisme. Les recherches[9] montrent que 99% des *deepnudes* représentent des femmes.

9 2023 State Of Deepfakes: Realities, Threats, and Impact, Security Hero, disponible sur : 2023 State Of Deepfakes: Realities, Threats, And Impact.

Droit pénal et droit pénal sexuel

L'Institut a reçu 347 signalements concernant le droit pénal et le droit pénal sexuel en 2025.

Ce nombre s'inscrit dans une tendance à la hausse observée depuis plusieurs années (+32% en 2025, +30% en 2024). Plusieurs facteurs peuvent l'expliquer : d'une part, la création et la diffusion de contenus sont facilitées par des technologies toujours plus accessibles, contribuant à la banalisation de certains délits ; d'autre part, le caractère délictueux de ces faits semble mieux identifié par les victimes, ce qui favorise leur signalement. Depuis sa désignation, le 1er juillet 2020, comme service compétent pour assister les victimes de diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel, l'Institut est par ailleurs davantage identifié comme un point de contact spécialisé en matière de violences sexuelles numériques. Malgré cette progression, le sous-signalement dans ce domaine demeure important, comme le soulignent plusieurs recherches[10].

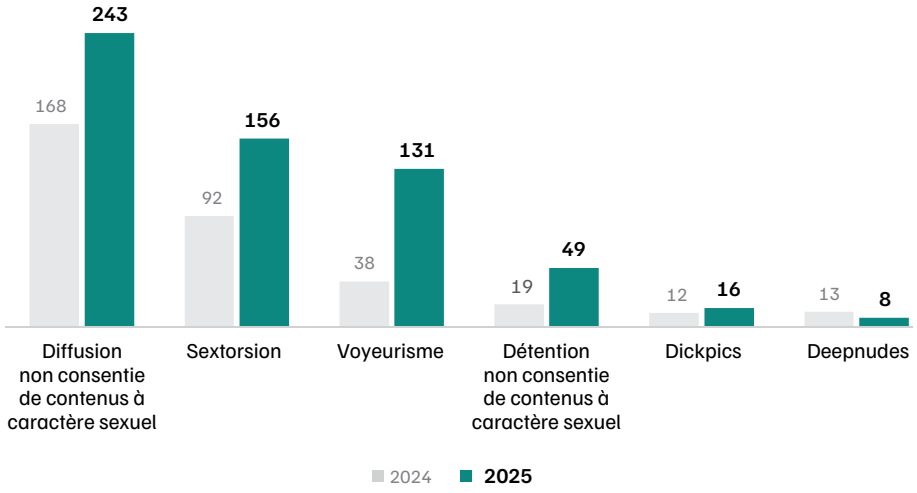
10 Face aux violences sexuelles numériques, une personne sur trois ne demande l'aide de personne (#Youtoo, IEFH, 2022). 3,1% contacte des services d'aide, moins de 3% s'adresse à la police. (Les violences numériques dans le contexte du dating et des relations entre partenaires en Belgique, IEFH, 2025)

243 signalements[11] concernent la diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel (graphique 14). Parmi eux, 156 signalements concernent la sextorsion. Cette catégorie inclut également les *creepshots*, les *deepnudes*, le *scamming* en ligne… L'Institut a également reçu des signalements relatifs à la réception non désirée de contenus à caractère sexuel (*dickpic*).

En 2025, l'Institut a reçu davantage de signalements de diffusion non consentie de contenus à caractère sexuel émanant d'hommes (140) que de femmes (88) (graphique 15). Les hommes sont cinq fois plus nombreux que les femmes à signaler des faits de sextorsion. En effet, parmi les 243 signalements de diffusion non consentie d'images intimes, 156 sont des signalements de sextorsion, dont 122 ont été introduits par des hommes. Le voyeurisme est lui aussi plus souvent signalé par des hommes. Les femmes sont quant à elles plus nombreuses à signaler des cas de diffusion non consentie ne prenant pas la forme de sextorsion.

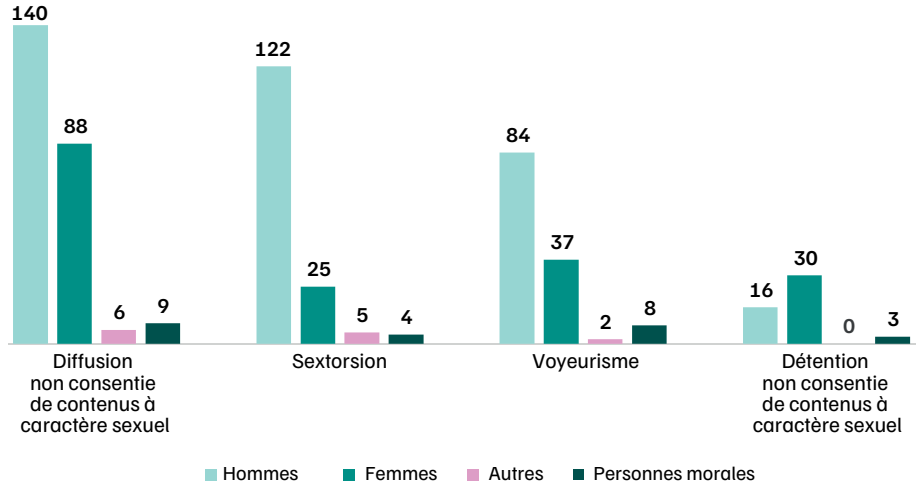
Graphique 14

Répartition des signalements dans le domaine « droit pénal et droit pénal sexuel » selon la catégorie



Graphique 15

Répartition des signalements selon le thème de discrimination et l'identité de genre des signalant·e·s dans le domaine « droit pénal et droit pénal sexuel »



Jurisprudence

Un tribunal correctionnel a condamné un homme pour avoir créé et alimenté plusieurs sites internet dédiés à la diffusion non consentie de photos et vidéos intimes, souvent accompagnées de données personnelles des victimes. Le tribunal a retenu l'infraction de **diffusion non consentie de contenu à caractère sexuel, commise avec intention méchante et dans une logique de profit, ainsi que la qualification de voyeurisme pour la création de *deepnudes*.** Le prévenu a été condamné à une amende, à une peine de 18 mois d'emprisonnement avec sursis sous conditions, et à l'octroi d'un euro symbolique à l'Institut, qui s'était constitué partie civile dans ce dossier.

11 Un même signalement peut entrer dans plusieurs catégories relevant du droit pénal sexuel. Par exemple, une diffusion non consentie d'images intimes peut aussi constituer du voyeurisme si les images ont été prises à l'insu de la victime. C'est pourquoi la somme des signalements des différentes catégories ne correspond pas au nombre total de signalements pour droit pénal et le droit pénal sexuel.

2.

Thèmes

Les relations avec les entités fédérées

En tant qu'institution publique fédérale indépendante traitant les plaintes pour discrimination relatives aux compétences fédérales, l'Institut 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 aux recours juridiques pour le·la citoyen·ne, il collabore étroitement avec les Communautés et les Régions.

L'Institut a conclu des protocoles de collaboration avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Wallonie, la Commission communautaire française (COCOF), la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone et est dès lors compétent pour les matières qui relèvent de ces entités.

En 2015, le Service de médiation flamand a reçu la mission explicite de traiter les plaintes relatives à la discrimination de genre dans les domaines de compétence flamands. En 2023, l'Institut flamand des droits humains (VMRI) a repris cette tâche du Service de médiation flamand. Les signalements reçus par l'Institut concernant des compétences flamandes lui sont donc redirigées.

Lors de l'enregistrement, chaque signalement se voit attribuer un niveau de compétence. Cela permet d'établir un aperçu des niveaux de compétence concernés par les signalements.

On remarque une hausse importante du nombre de signalements relevant de la Fédération Wallonie-Bruxelles (tableau 4). Une partie de cette augmentation est imputable à un seul fait relatif à une publication dans un média francophone (392 signalements).

Graphique 4

Répartition des signalements par niveau de compétence

	%	2025
Fédéral	73%	1453
Fédération Wallonie-Bruxelles	22%	440
Wallonie	1%	19
Région de Bruxelles-Capitale	1%	15
Communauté germanophone	0%	2
COCOF	0%	6
COCOM[1]	0%	0
Flandre	3%	54

En 2025, ces collaborations ont permis d'accompagner la transposition de directives européennes et de contribuer à des stratégies communautaires sur les violences dans l'enseignement supérieur, la diversité et l'inclusion. Les équipes ont multiplié les interventions pour soutenir les initiatives des entités fédérées, en apportant analyses chiffrées, expertise thématique et recommandations pratiques.

1 La Commission communautaire commune (Cocom) règle et gère essentiellement les matières personnalisables (santé et aide aux personnes) en région bruxelloise.

Fédération Wallonie-Bruxelles

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

En 2025, l'Institut :

- a participé à la plateforme d'échange avec la Direction de l'égalité des chances et le cabinet Coppieters, ainsi qu'à une réunion d'échange avec le Délégué général aux Droits de l'enfant.
- a entrepris des échanges avec des représentantes du monde des arts sur les violences sexuelles et la parentalité, et avec Prisme sur les discriminations LGBTQIA+ dans le sport.
- a accompagné le Forum des Jeunes dans sa consultation sur les discours masculinistes et participé à la définition de la Stratégie francophone LGBTQIA+.
- a dispensé des formations aux référentes égalité-diversité du ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles et a siégé dans les jurys de l'appel à projets LGBTQIA et du Prix de l'égalité 2025.
- a contribué aux groupes de travail sur les Points de contact harcèlement (PCH) et le règlement général des études, puis échangé au sujet de l'avant-projet de décret de la Ministre-Présidente Degryse dans le cadre du projet BEHAVES.
- a siégé au jury d'une campagne de sensibilisation pour les 15-20 ans sur les stéréotypes de genre.

Région wallonne

Depuis 2009, la Région wallonne et l'Institut sont liés par un protocole de collaboration qui confie à l'Institut la mission de promouvoir l'égalité dans les matières régionales : aider de manière indépendante les victimes de discrimination de genre, mais aussi adresser aux autorités publiques des recommandations quant à l'amélioration du cadre juridique en matière d'égalité.

En 2025, l'Institut :

- a participé au Groupe interdépartemental de coordination de la politique de genre, en formulant des remarques sur la Stratégie genre en développement.
- est intervenu dans une journée d'échanges sur les risques de précarité des personnes LGBT en logement et santé, ainsi qu'une formation avec Passe-Muraille sur le genre, l'emploi et le handicap.
- a adressé plusieurs notes au Ministre Coppieters sur le congé de naissance, la contraception, l'endométriose et la ménopause.
- a rendu des avis sur la mention du prénom d'usage des personnes transgenres sur la carte d'étudiant et sur l'illégalité de l'exclusion des femmes de groupements folkloriques.
- a rendu un avis sur le critère des responsabilités familiales en tant que critère autonome.

Région de Bruxelles-Capitale

Depuis 2016, la Région de Bruxelles-Capitale et l'Institut sont liés par un protocole de collaboration. En outre, depuis 2018, l'Institut et l'Inspection régionale de l'Emploi (IRE) sont liés par un protocole spécifique visant à organiser la collaboration dans le cadre de la lutte contre la discrimination dans l'accès à l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

En 2025, une nouvelle convention d'échanges d'informations a été signée avec l'Inspection Régionale de l'Emploi (IRE). L'Institut assure le secrétariat de la plateforme d'échange avec Equal.Brussels et Unia, et participe au Comité de l'égalité des chances.

En 2025, l'Institut :

- a apporté sa contribution au groupe de travail DEI pour les clauses diversité dans les marchés publics, le Forum LGBTQIA, le Guide pour une politique de données genrées et le colloque Brulocalis sur les violences envers les femmes politiques.
- a participé au jury évaluant les plans de diversité des communes bruxelloises.
- a organisé des formations pour les instructeurs internes du SIAMU sur l'intégration des recrues femmes.

Commission communautaire française

Depuis le 1er janvier 2018, un second protocole de collaboration est entré en vigueur avec pour objectif l'exécution du décret du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle. L'Institut accompagne la Commission communautaire française dans sa politique de diversité et siège au sein de la Commission d'accompagnement du plan diversité et inclusion.

En 2025, l'Institut :

- a participé à la quinzaine de la diversité avec un stand d'information, présenté les CPVS et formé à la rédaction d'offres d'emploi neutres du point de vue du genre.

Communauté germanophone

Un protocole de collaboration entre l'Institut et la Communauté germanophone a été conclu le 1er août 2016. L'Institut est donc habilité à adresser des avis et des recommandations aux autorités de la Communauté germanophone en vue d'améliorer la législation en matière d'égalité de genre. Cette mission légale est rappelée par l'article 2 du protoe cole de collaboration.

ZOOM

Le Projet BEHAVES

Qu'est-ce que le projet BEHAVES ?

Le projet BEHAVES (Bien-être, Harcèlement et Violences dans l'Enseignement Supérieur) découle de l'étude éponyme lancée en 2023 par la FWB auprès de 41 établissements d'enseignement supérieur. Cette étude a révélé une prévalence élevée de harcèlement sexiste, discriminations et violences sexuelles, particulièrement chez les femmes et personnes LGBTQIA+.

Quel est le rôle de l'Institut ?

L'Institut participe au comité d'accompagnement depuis le début et apporte son expertise aux groupes de travail organisés de janvier à mars 2025 : un groupe de travail sur les Points de contact harcèlement (PCH), définissant les exigences minimales, et un GT sur le règlement général des études, harmonisant un cadre commun pour hautes écoles, universités et écoles supérieures des arts.

Comment l'Institut contribue-t-il à la mise en œuvre concrète ?

L'Institut a été invité par le Cabinet de la Ministre-Présidente Degryse à commenter et suggérer des améliorations à l'avant-projet de décret, actuellement en validation à la FWB. Il a collaboré à la rédaction d'un outil interactif d'orientation des étudiant·e·s vers les services d'aide compétents.

L'Institut rencontre désormais les points de contacts des pôles académiques pour explorer des soutiens et collaborations. Ces actions visent à renforcer la prévention et la prise en charge des violences dans l'enseignement supérieur francophone.

Quelles perspectives pour la suite du projet ?

Le décret en discussion omet pour l'instant la question des relations prof-étudiant·e·s, que le cabinet Degryse prévoit d'aborder prochainement ; l'Institut veillera à ce que cette dimension soit intégrée dans les futures discussions. L'objectif est de transformer les constats de BEHAVES en mesures structurelles efficaces, protégeant ainsi les étudiant·e·s, les chercheur·euse·s et le corps académique dans son ensemble, et renforçant l'égalité dans l'enseignement supérieur.

Les relations internationales

L'Union européenne (UE), le Conseil de l'Europe et les Nations Unies développent des politiques spécifiques en matière d'égalité de genre, d'autonomisation des femmes et de lutte contre les violences basées sur le genre. Ces institutions internationales exercent une influence déterminante sur les politiques publiques belges, tant au niveau législatif qu'en matière de priorités stratégiques.

La Belgique doit mettre en œuvre divers engagements et obligations en matière d'égalité de genre à **l'échelle européenne et internationale** parmi lesquels figurent notamment les directives de l'Union européenne en matière d'égalité de genre, la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul).

L'Institut joue un rôle central dans ce cadre. Il **représente** les autorités fédérales belges dans le suivi des politiques européennes et internationales en matière d'égalité de genre. Il **soutient** activement le gouvernement fédéral dans la préparation, la négociation, la mise en œuvre et le suivi des dossiers internationaux et européens, tout en coordonnant les processus de **monitoring et de rapportage** auprès des instances compétentes, souvent en collaboration avec les entités fédérées.

Enfin, en tant qu'**organisme de promotion de l'égalité**, l'Institut contribue aux travaux du réseau européen des organismes pour l'égalité, Equinet. Il a également contribué au 7e cycle d'évaluation de l'ECRI (Commission contre le racisme et l'intolérance) du Conseil de l'Europe.

Au niveau de l'Union européenne

L'Institut a participé aux réunions du *High-level group on gender mainstreaming* (HLG). Il s'agit d'un groupe informel d'expert·e·s des États membres présidé par la Commission. L'Institut a également assuré le suivi des travaux des présidences polonaise et danoise dont les priorités portaient respectivement sur l'égalité de genre à l'ère du numérique et la prévention précoce de la violence à l'égard des femmes et le rôle des hommes et des garçons dans l'égalité de genre.

L'Institut a représenté la Belgique et co-organisé avec la Commission européenne et la Lituanie un échange de bonnes pratiques (*mutual learning program*) à destination d'experts européens sur le thème des Femmes en politique (voir Zoom).

L'Institut a également travaillé en étroite collaboration avec l'Institut européen pour l'égalité de genre (EIGE), ce qui lui permet de suivre de près les évolutions européennes et d'échanger des pratiques concrètes avec ses homologues. Il a notamment participé aux réunions du *Management Board* et du *Gender Equality Forum*. Il a ainsi pu assurer un suivi au niveau belge des travaux relatifs à l'indice européen de l'égalité de genre publié par EIGE ainsi que ceux concernant la violence fondée sur le genre (données administratives, campagne).

L'Institut représente la Belgique au sein du Comité consultatif pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Il a contribué aux avis sur la féminisation de la pauvreté et les hommes et les garçons et l'égalité de genre.

L'Institut a poursuivi son travail de soutien et d'analyse dans la transposition des directives européennes (directives sur la transparence salariale, relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées, relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement et sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique) en collaboration avec les différentes parties prenantes. Il a aussi dans ce cadre participé aux réunions d'experts organisées par la Commission. Il a également assuré le suivi au niveau de l'eurocoordination qui est le mécanisme coordonné par le SPF Affaires étrangères pour veiller à la bonne transposition des directives en droit belge.

Au sein d'Equinet, l'Institut a soutenu le groupe de travail Research and Data collection et a contribué à la formation "*How to develop and use effective equality indicators*". L'Institut a participé aux travaux du groupe de travail "*Standards for Equality Bodies*" du groupe de travail *Equality Law* sur l'accès à la justice mais aussi à des ateliers sur la transposition des directives sur la transparence salariale et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

Au niveau du Conseil de l'Europe

En tant que coordinateur belge pour la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul, l'Institut a coordonné la visite du Groupe d'expert·e·s sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO) ainsi que le suivi qui consiste en une première réponse des autorités belges au rapport thématique du GREVIO. Il a également représenté la Belgique lors des réunions du Comité des Parties (COPA) .

L'Institut a également participé aux travaux de la Commission pour l'égalité de genre (GEC). Dans ce cadre, il a participé au Comité d'expert·e·s sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles facilitée par la technologie (GEC/PCeVIO), chargé d'élaborer une recommandation sur ce type de violence, adoptée à la fin de l'année. Il a contribué au Groupe de travail sur les récits positifs, destiné à contrer les mythes véhiculés par les mouvements anti-genre.

Dans le cadre de ses travaux de monitoring par pays, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) effectue une analyse approfondie des phénomènes de racisme et d'intolérance dans chacun des Etats membres du Conseil de l'Europe. En tant qu'organisme de promotion de l'égalité, l'Institut a remis à l'ECRI un rapport sur les difficultés rencontrées par les trans et intersexes en Belgique. L'Institut a également été auditionné.

Au niveau des Nations Unies (ONU)

L'Institut a préparé la participation belge à la 69e session de la Commission de la condition de la femme (CSW69) à New York, le plus grand rassemblement annuel des Nations Unies consacré à l'égalité de genre et à l'autonomisation des femmes. La session de 2025 fêtait le 30e anniversaire de l'adoption du programme d'action et portait sur l'évaluation de sa mise en œuvre. L'Institut est intervenu au nom de la Belgique dans le panel d'un événement parallèle sur le thème : "*United Against Femicide: Action to End Gender Based Murders of Women and Girls*".

L'Institut a pris part à la contribution volontaire de la Belgique pour le rapport de la Rapporteuse spéciale sur la violence contre les femmes et les filles au Conseil des droits de l'Homme : « Formes de violence fondée sur le sexe à l'encontre des femmes et des filles : nouveaux enjeux et questions émergentes » ainsi qu'au questionnaire sur la violence fondée sur le genre facilitée par les technologies et ses incidences sur les femmes et les filles pour le Comité consultatif du Conseil des droits de l'Homme.

Il a contribué aux rapports de suivi des conventions n°100, 111 et 190 de l'OIT directement liées aux questions d'égalité de genre ou de lutte contre les violences ainsi qu'au 5e rapport de la Belgique sur l'application de la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

Délégations et partenariats

L'Institut a accueilli des délégations internationales, notamment des délégations ou ambassadeurs du Canada, de la Moldavie et du Japon à propos des politiques menées en matière de lutte contre l'écart salarial, la lutte contre les violences ou les questions d'égalité de genre.

L'Institut a pris la parole au nom de la Belgique lors d'une conférence organisée en Bosnie-Herzégovine par le Conseil de l'Europe sur le thème des violences digitales et sexuelles. Il a pris part au panel sur la prévention des féminicides lors de la *Warsaw Human Dimension Conference*. Il est également intervenu lors d'un événement organisé par l'ambassade de Belgique à Prague sur la participation des femmes à la prise de décision.

L'Institut est également intervenu sur les enjeux de l'égalité de genre au niveau de l'Union européenne lors de la session d'ouverture de l'Ordre du barreau de Bruxelles et d'une conférence d'EuropeDirect.

L'Institut a participé au panel de la Conférence sur la Diversité, Égalité et Inclusion de l'Union Européenne de Radio-Télévision (UER).

ZOOM Le Mutual learning Program 'Women in Politics'

En quoi consistait le Mutual Learning Seminar ?

Ce séminaire est organisé par la Commission européenne. L'édition de juin 2025 avait pour objectif d'échanger des bonnes pratiques sur l'égalité de genre entre les États membres de l'UE, par rapport aux femmes en politique. L'Institut y a présenté l'étude « Candidate ≠ Candidat » qui montre que les candidates aux élections belges de 2024 ont subi près de deux fois plus de remarques sexistes que les candidats. L'Institut a également présenté les lois sur la parité ou le principe de la « tirette » sur les listes électorales.

Quels sont les enseignements de ce séminaire ?

Tout d'abord, le sexisme numérique reste un frein majeur aux candidatures féminines.

Les participant·e·s ont souligné deux urgences : une application renforcée du Digital Services Act pour limiter les discours haineux en ligne et une sensibilisation accrue du grand public et des responsables politiques aux stéréotypes de genre. La Belgique a partagé son expérience, notamment la Loi Sexisme, comme cadre utile pour ces travaux.

En quoi ce type d'échanges avec et entre experts des Etats membres et académiques est-il utile ?

Ils permettent d'abord de rassembler des analyses pertinentes des politiques menées dans différents États de l'UE qui sont ensuite rendues accessibles. Ils peuvent alimenter les politiques menées par un transfert d'expériences. Mais, ils permettent aussi de mieux comprendre les facteurs de succès et les défis posés par certaines mesures. Ces discussions au niveau européen peuvent alors constituer des leviers pour consolider et améliorer les législations et les politiques en matière d'égalité de genre.

Les subsides structurels

Les subsides structurels constituent un instrument central de soutien à la société civile engagée pour l'égalité de genre, avec un cadre pluriannuel clair, transparent, de mise en concurrence et un financement plus stable.

Les subsides structurels constituent un nouveau système d'agréments, instauré par arrêté royal en 2023. Il garantit à 15 associations sélectionnées la possibilité de solliciter chaque année, pendant cinq ans (2024-2028), un subside pour un budget total de 1,8 million d'euros par an. Ce système remplace les anciens subsides récurrents et une partie des appels à projets. En 2025, l'Institut a poursuivi le suivi de ce dispositif par l'analyse de rapports, le suivi des conventions et l'organisation d'une première réunion annuelle avec les associations reconnues. Par ailleurs, l'Institut a participé, en tant qu'invité ou intervenant, à diverses activités des organisations subventionnées. Les subventions structurelles s'adressent aux associations fédérales actives dans les domaines de l'égalité des genres, des droits des femmes et des droits des personnes transgenres et intersexuées.

Cinq types de missions sont financés :

Mission 1 – Coalitions thématiques

Les coalitions ont pour missions de rassembler les associations membres, de travailler en réseau au niveau national, de représenter les intérêts des groupes cibles et de sensibiliser le grand public, les professionnel·le·s et les décideur·euse·s (campagnes, colloques, cartes blanches, outils pédagogiques).

Chaque coalition est gérée par une association porteuse et rassemble au moins cinq autres associations membres, afin de développer une expertise commune, un plaidoyer renforcé et des outils partagés sur une thématique précise : santé, justice, indépendance socio-économique, migrations, égalité de genre transversal.

Santé : la Plateforme citoyenne pour une naissance respectée travaille sur la thématique des violences gynécologiques et obstétricales en accordant une place centrale aux usagères des soins santé avec une attention particulière aux femmes et minorités de genres.

Justice : la coalition gérée par Çavaria développe des connaissances autour des campagnes anti-genre. Femmes de droit et l'Observatoire des violences faites aux femmes portent des coalitions centrées sur l'accès à la justice, la lutte contre les violences basées sur le genre et le suivi des réformes pénales.

Indépendance socio-économique : les coalitions portées par JUMP et Ella vzw travaillent sur l'égalité professionnelle, la réduction de l'écart salarial (notamment chez les femmes d'origine étrangère), l'entrepreneuriat féminin, la lutte contre la précarisation des femmes, la prise en compte des discriminations intersectionnelles.

Migrations : La Voix des Femmes coordonne une coalition dédiée aux droits des femmes migrantes, à la lutte contre les violences et discriminations à l'égard des femmes et filles migrantes et au plaidoyer pour l'inclusion de celles-ci au niveau politique.

Égalité de genre transversale : Garance, le Vrouwenraad et Prisme rassemblent des associations dans des coalitions ayant pour objectif d'aborder l'égalité de genre dans une perspective transversale (lutte contre les violences de genre, lutte contre les stéréotypes, inclusion LGBTQIA+).

Mission 2 – Archives

AVG-CARHIF – Centre d'archives et de recherches pour l'histoire des femmes : l'association est chargée de conserver et valoriser l'histoire des femmes et de la politique d'égalité de genre, de soutenir les associations dans la gestion de leurs archives et d'organiser des événements de diffusion (expositions, conférences, publications).

Mission 3 – Documentation

Université des Femmes et RoSa : les deux associations rassemblent la documentation en matière d'égalité de genre, avec une priorité pour les thématiques des coalitions, produisent des dossiers et documents informatifs et mettent ces ressources à disposition du public (centres de documentation, plateformes en ligne, événement annuel de présentation).

Mission 4 – Réseautage académique

Sophia : l'association anime des réseaux d'académiques travaillant sur le genre, soutient le développement de contacts entre le monde académique et le monde associatif et contribue à la diffusion des recherches sur le genre vers les acteur·rice·s de terrain et les pouvoirs publics.

Mission 5 – Maison des associations

Amazone : un lieu de rencontre, de rassemblement et de soutien logistique aux organisations actives pour l'égalité de genre, en mettant à disposition des locaux, des salles de réunion et de conférences, des services ICT, ainsi que des séances d'informations et d'appui administratif.

Les réalisations 2025

- Réception et analyse des rapports 2024 (contenu et finances), approbation par le conseil d'administration et paiement du solde.
- Réception des programmes de travail 2026, analyse et approbation.
- Organisation du premier événement annuel réunissant les associations subventionnées autour de présentations courtes et d'un moment de networking (voir Zoom).
- Renforcement des canaux de contact pour répondre aux demandes de subsides et renforcer les collaborations avec les associations agréées.

ZOOM La journée annuelle des associations subsidiées

Pourquoi organiser une rencontre avec les associations subsidiées ?

Cette matinée a été pensée comme un temps fort pour inaugurer concrètement le nouveau système des subsides structurels et créer un lien direct entre les équipes de l'Institut et les quinze associations agréées. Elle répond à un double objectif : sortir d'une relation purement administrative (rapports, conventions) et construire une communauté de travail autour de l'égalité de genre. Ce type de rencontre permet aux associations de tisser des liens durables entre elles et avec les gestionnaires de dossiers, en montrant l'étendue des thématiques couvertes et les complémentarités possibles.

Quel était le programme de la matinée ?

Après une introduction de la Direction de l'Institut sur les grandes orientations stratégiques, les associations ont présenté leur travail. Chacune a présenté sa mission subsidiée, ses priorités et ses premiers résultats. La matinée s'est clôturée par une session de networking afin de renforcer les synergies entre les associations et les équipes de l'Institut.

Quels objectifs concrets pour les coalitions et les missions de soutien ?

Pour les coalitions thématiques, la journée devait clarifier leur rôle de point de contact entre la société civile et l'Institut : fédérer les associations membres, suivre les politiques (instruments, évolutions internationales et fédérales) et développer des outils communs (colloques, cartes blanches, campagnes).

Pour les missions de soutien (archives, documentation, réseautage académique et maison des associations), l'événement a mis en avant leur fonction transversale : conserver la mémoire des luttes, rendre la documentation accessible, connecter le monde académique et associatif, faciliter la mise à disposition de locaux et un support logistique. Ces échanges ont permis d'identifier des pistes de collaboration concrètes, par exemple l'utilisation des coalitions comme relais pour les campagnes ou comme partenaires pour des études de l'Institut.

Quel bilan tirer de cette première rencontre ?

Cette première édition a permis de confirmer l'importance d'un rendez-vous régulier afin de construire la confiance et la cohérence du dispositif. Les retours montrent une demande pour des formats encore plus interactifs (ateliers ciblés, temps de travail par mission) et pour un accompagnement sur la mise en réseau entre coalitions et autres projets de l'Institut. À partir de 2026, l'Institut souhaite consolider cette journée annuelle comme un espace de co-construction : partager des bonnes pratiques de suivi, discuter des priorités politiques et réfléchir à l'impact collectif des subsides structurels.

La lutte contre les violences basées sur le genre

Les violences basées sur le genre désignent toute violence dirigée contre une personne en raison de son sexe, de son identité ou expression de genre ou la violence qui touche de manière disproportionnée les personnes d'un sexe en particulier.

Ces violences peuvent se manifester sous diverses formes, mais elles constituent toujours une atteinte à l'intégrité de la victime et une violation de ses droits fondamentaux. Aujourd'hui encore, elles touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, ainsi que les personnes dont l'expression de genre s'écarte des normes hétéronormatives ou est perçue comme « différente ».

Les violences basées sur le genre représentent un enjeu sociétal majeur. Leur élimination est essentielle à la construction d'une société véritablement égalitaire du point de vue du genre. C'est pourquoi la lutte contre ces violences occupe une place centrale dans le travail de l'Institut.

Visite et rapport du GREVIO

À la suite du rapport soumis par la Belgique en septembre 2024 et 5 ans après la publication de son rapport de référence, une délégation du GREVIO, l'organe d'experts indépendants qui est chargé de veiller à la mise en œuvre, par les Parties, de la Convention d'Istanbul, était en visite en Belgique en février 2025. La délégation a rencontré différentes administrations et acteurs de terrain tout au long de la semaine afin de pouvoir dresser un état des lieux des progrès réalisés et des défis qui restent à relever en matière d'application de la Convention d'Istanbul. Après cette visite, le GREVIO a remis son premier rapport thématique portant sur le thème « Établir un climat de confiance en apportant soutien, protection et justice ».

Comité scientifique féminicides

Depuis l'entrée en vigueur de la loi féminicide, des travaux sont en cours pour mettre en place le Comité scientifique pour l'analyse des féminicides et des homicides fondés sur le genre en Belgique. Ce comité est inspiré du *domestic homicide review*, tel qu'il existe dans des pays comme le Royaume-Uni ou la Norvège. Il vise à fournir une analyse en vue de tirer des leçons et formuler des recommandations visant à améliorer l'ensemble du système chargé de prévenir et de combattre les féminicides, les homicides fondés sur le genre et les violences qui les précèdent. Le Comité scientifique a démarré ses activités en décembre 2025.

(In)sécurité dans l'espace public

À l'initiative de Rob Beenders, ministre fédéral de l'Égalité des chances, l'Institut a organisé une après-midi d'inspiration « (In)sécurité dans l'espace public : une question de genre ? » le 3 décembre 2025. Cet après-midi d'échanges rassemblait des responsables politiques, des universitaires, des organisations de la société civile, des expert·e·s et le grand public pour approfondir le lien entre (in)sécurité, sexisme et violence basée sur le genre avec un focus sur l'axe changement de mentalité.

Plan d'Action National

En juin 2025, l'Institut a réuni différents acteurs de la société civile pour une journée de consultation relative au prochain Plan d'Action National de lutte contre les violences basées sur le genre (PAN). Elle a permis d'identifier les enjeux prioritaires à intégrer dans le prochain PAN dans différentes matières comme les violences intrafamiliales, sexuelles, numériques, les mariages forcés, etc.

Ce que fait l'Institut

pour lutter contre les violences basées sur le genre

- ☑ L'Institut identifie les lacunes dans la lutte contre les violences basées sur le genre et adresse des recommandations aux pouvoirs publics.
- ☑ L'Institut développe des instruments et des outils et coordonne des projets pour combattre les violences basées sur le genre.
- ☑ L'Institut rassemble les statistiques existantes et réalise des études pour comprendre l'étendue et les conséquences des violences basées sur le genre dans notre société.
- ☑ L'Institut sensibilise les professionnel·le·s et les autorités publiques à la lutte contre les violences basées sur le genre au travers d'outils et de formations.
- ☑ L'Institut coordonne la mise en œuvre des plans d'action nationaux de lutte contre les violences basées sur le genre.
- ☑ Depuis 2020, les personnes victimes de violences sexuelles numériques peuvent s'adresser à l'Institut pour obtenir des informations, des conseils et un soutien pour supprimer les images à caractère sexuel partagées sur internet sans leur consentement.

Les réalisations 2025

Plusieurs actions visant à lutter contre les violences basées sur le genre ont été finalisées en 2025.

- Publication d'une série de vidéos pour mieux comprendre le contrôle coercitif. Ces vidéos complètent les guides de détection publiés par l'Institut en 2024 et s'adressent aussi bien aux professionnel·les qu'au grand public.
- Lancement de l'enquête #YouToo 2.0, diffusée notamment via les réseaux sociaux, et dont les premiers résultats devraient être disponibles dans le courant de l'année 2026.
- Campagne nationale « Le consentement ? Tellement sexy ! » (voir Zoom).
- Publication de la traduction du guide pratique « La zone grise n'existe pas ».
- Sensibilisation à travers différents posts sur les réseaux sociaux : « Qu'est-ce que le féminicide ? », « Qu'est-ce que la sextorsion ? », « Qu'est-ce que le voyeurisme ? », « Qu'est-ce que le contrôle coercitif ? », « Quand parle-t-on de harcèlement ? », « Qu'est-ce que le mariage forcé ? », « Que faire après une agression sexuelle en festival ? », « Comment retirer ses photos intimes d'internet ? », la journée internationale de la tolérance zéro à l'égard des mutilations génitales féminines, commémoration du décès de Sadia Sheikh, journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes.

ZOOM

La campagne « Le consentement ? Tellement sexy ! »

Pourquoi lancer une campagne nationale auprès des 18-25 ans ?

En 2020, une étude d'Amnesty International révélait déjà qu'un·e jeune sur trois normalise le fait d'insister pour un rapport sexuel et qu'un·e sur quatre considère l'indécision comme un accord implicite. L'étude BEHAVES (2024) indique quant à elle que, dans les établissements de l'enseignement supérieur en fédération Wallonie-Bruxelles, une personne sur trois a subi des violences sexistes ou sexuelles (attouchements sexuels, baisers imposés, viols ou tentatives de viol). Ces constats ont incité l'Institut à lancer une campagne de sensibilisation à l'occasion de la rentrée académique 2025. L'objectif de cette campagne était de promouvoir auprès des 18-25 ans une culture du consentement claire, respectueuse et inclusive. Elle visait notamment à faire connaitre la notion consentement telle que définie par le nouveau code pénal sexuel.

Quels sont les principaux messages et supports déployés ?

La campagne s'est déclinée à la fois en ligne et hors ligne : affiches aux abords des campus (Anvers, Gand, Bruxelles, Liège, Louvain-la-Neuve, etc.) et distribution de flyers et stickers, diffusion ciblée sur les réseaux sociaux. De plus, la campagne va de pair avec une page dédiée « Comprendre le consentement » et un toolkit téléchargeable.

Les slogans valorisent l'écoute mutuelle active, le respect des limites, et l'égalité dans la décision via cinq messages clés :

- le consentement doit être explicite et enthousiaste, et ne peut jamais être présumé par silence ;
- il est révocable à tout moment, même pendant l'acte ;
- l'insistance constitue un comportement transgressif ;
- l'influence de substances (alcool ou drogues) ne permet pas d'accorder un consentement éclairé ;
- les relations égalitaires sont désirables.

Quels enseignements peut-on retirer de cette campagne ?

Cette campagne est la première de l'Institut spécifiquement destinée aux jeunes adultes âgés de 18 à 25 ans, une période charnière marquée par la construction des relations affectives et sexuelles. Elle a été réfléchie pour aller à leur rencontre, en utilisant leurs canaux de communication, et cette démarche a confirmé la pertinence d'une approche ciblée. Fort de ces enseignements et de l'accueil positif rencontré, l'Institut poursuivra la sensibilisation de ce public aux violences de genre, notamment à travers ses réseaux sociaux.

+ d'information sur aide.iefh.be

Les CPVS

En bref

Les victimes de violences sexuelles *hands-on*[2] en phase aiguë[3] et post-aiguë[4], peuvent se rendre dans l'un des 10 CPVS, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, pour une prise en charge médicale et psychologique, et un examen médico-légal. Les victimes peuvent, si elles le souhaitent, déposer plainte sur place. Un suivi médical et psychologique est également prévu. Tout au long de ce processus, la victime occupe une place centrale. Le personnel des CPVS est spécifiquement formé à ce type de prise en charge. Les soins sont entièrement gratuits pour la victime.

Depuis le début du projet, plus de 20.000 victimes ont été prises en charge dans l'un des 10 CPVS.

Sur cpvs.belgium.be, vous pouvez en découvrir plus sur le fonctionnement des Centres

2 *Hands-on* : atteinte à l'intégrité sexuelle, viol ou tentative de viol.

3 En phase aiguë : les violences sexuelles qui, au moment de l'admission au sein de la structure CPVS, ont eu lieu il y a sept jours ou moins (art. 2, 2° de la loi CPVS).

4 En phase post-aiguë : les violences sexuelles qui, au moment de l'admission au sein de la structure CPVS, ont eu lieu il y a plus de sept jours et pas plus de trente jours (art. 2, 3° de la loi CPVS).

En 2017, trois Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles (CPVS) ont été ouverts en tant que projet-pilote à Bruxelles (au CHU Saint-Pierre), Gand (à l'UZ Gent) et Liège (au CHU de Liège).

Dès le début, les CPVS se sont révélés être une plus-value incontournable de la prise en charge des victimes de violences sexuelles. La prise en charge globale et multidisciplinaire des victimes en un seul lieu et par du personnel formé a constitué une évolution novatrice. L'évaluation du projet-pilote parlait d'elle-même : les victimes, leurs personnes de soutien et les professionnel·le·s impliqué·e·s ont qualifié les CPVS d'initiative très positive et précieuse.

Le gouvernement fédéral a donc débloqué en 2020 un budget pour **la mise en place de sept CPVS supplémentaires**, afin que toutes les victimes en Belgique puissent se rendre dans un CPVS dans l'heure. Ces CPVS ont ouvert leurs portes de manière échelonnée entre 2021 et 2023 à Anvers (UZ Antwerpen), à Charleroi (HUmani Hôpital Civil Marie-Curie), en Flandre occidentale (AZ Delta), à Louvain (UZ Leuven), dans le Limbourg (Ziekenhuis Oost-Limburg), à Namur (CHRSM Site Meuse) et dans le Luxembourg (Vivalia Arlon).

Il est ressorti de la pratique que la mise en place d'un CPVS par parquet du·de la procureur·e du Roi constituait le critère de répartition géographique le plus optimal. Outre l'accessibilité pour les victimes, cette organisation est également la plus efficace du point de vue des professionnel·le·s, notamment des autorités judiciaires. Par conséquent, le gouvernement fédéral a pris en octobre 2023 la décision d'ouvrir prochainement **trois CPVS supplémentaires** dans les arrondissements du Brabant wallon, de Mons-Tournai et de Halle-Vilvoorde. Un budget supplémentaire a été attribué dans ce but.

La Loi CPVS

Approuvée par le parlement en 2024, la loi du 26 avril 2024 relative aux Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles, publiée au Moniteur belge le 31 mai 2024 (ci-après : "loi CPVS"), veille à ce que les Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles bénéficient d'un ancrage permanent et structurel en Belgique. Elle permet de garantir le fonctionnement des CPVS à long terme, en pérennisant l'organisation et le financement, mais aussi la collaboration entre les hôpitaux, la police et le parquet.

Cette loi constitue un énorme pas en avant. Elle est le résultat d'années de travail acharné afin de déployer les CPVS et de les doter d'un cadre législatif solide. Parallèlement, cette loi représente une reconnaissance pour tous les acteur·trice·s qui s'engagent jour après jour en vue de garantir la meilleure prise en charge possible aux victimes de violences sexuelles.

La Loi CPVS officialise le rôle de l'Institut. Il est chargé des missions suivantes dans le cadre des CPVS, sous l'autorité du·de la ministre compétent·e :

- Il est responsable de la validation d'un partenariat dans le cadre d'un CPVS.
- Il accompagne les partenaires des CPVS dans leur collaboration et leur fournit des conseils à propos de leurs tâches.
- Il est chargé du financement des services de police partenaires des CPVS.
- Il organise l'enregistrement des données de prise en charge afin, notamment, d'établir des rapports annuels.
- Il coordonne, élabore et publie les plans d'action nationaux, en concertation avec les partenaires et les acteurs de terrain.
- Il évalue le fonctionnement des CPVS.
- Il mène des études et des recherches pour faire le suivi, évaluer et optimiser le fonctionnement des CPVS, et pour cartographier la thématique des violences sexuelles.
- Il est chargé de l'organisation des formations du personnel des CPVS.
- Il organise et préside les groupes de travail et autres organes de concertation nationaux et participe aux instances de coordination locales.

Les réalisations 2025

En 2025, plusieurs chantiers structurants ont marqué le travail autour des CPVS

Mise en œuvre de la loi CPVS

La loi CPVS est entrée officiellement en vigueur le 1er janvier 2025. En outre, l'Institut a contribué à la rédaction et à l'exécution des arrêtés royaux (INAMI et arrêtés généraux) en veillant à la cohérence des normes avec la pratique de terrain et avec les standards en matière de droits des victimes.

Édition 2025 du modèle CPVS

Le modèle de fonctionnement des Centres a été actualisé pour intégrer les nouveautés de la loi CPVS et les adaptations souhaitées par les différents groupes de travail nationaux, et mettre à jour spécifiquement le plan d'action psychologique. Ce dernier a été modifié pour clarifier le rôle de l'accompagnement psychologique au sein des CPVS (suivi limité à 6 mois pour les victimes majeures et à 9 mois pour les victimes mineures), ainsi que pour mettre en place un cadre commun pour tous les Centres.

Étude sur les victimes mineures

L'Institut a soutenu et suivi une étude réalisée par l'Institut national de criminalistique et de criminologie (INCC) sur la situation des victimes mineures dans le cadre des violences sexuelles. Cette étude vise à mieux comprendre les parcours, les besoins spécifiques et les obstacles rencontrés par les mineur·e·s, afin d'ajuster les pratiques des CPVS.

Campagne de communication pour les publics vulnérables

Une campagne spécifique a été développée pour informer les publics généralement moins bien touchés par les dispositifs classiques (jeunes, personnes migrantes, personnes en situation de handicap, etc.), avec des contenus adaptés sur les réseaux sociaux et des vidéos pédagogiques, notamment sur ce qu'il faut emporter dans un CPVS et sur les conséquences des violences sexuelles pour les victimes majeures et les enfants.

Publication d'études et de brochures

- Examen médico-légal de l'hymen
- Monoxyde de diazote : revue de la littérature

ZOOM

Les formations CPVS

Pourquoi les formations sont-elles au cœur de la qualité des CPVS ?

Les CPVS reposent sur une approche pluridisciplinaire qui exige une expertise pointue en matière de soins, de soutien psychosocial et de recueil de preuves médico-légales, ainsi qu'au niveau de l'audition des victimes. Pour garantir une prise en charge respectueuse et conforme à la loi CPVS, il est indispensable d'investir dans la formation initiale et continue des équipes, qu'il s'agisse des infirmier·ère·s de référence, des psychologues, des médecins, des coordinateurs·rices ou des partenaires policiers et judiciaires. Les formations donnent les outils nécessaires pour exercer dans les CPVS et offrir une prise en charge qualitative, elles sont axées spécifiquement sur les violences sexuelles et apportent un cadre précis. Elles permettent également au personnel de garder leurs connaissances à jour et apprennent à des partenaires qui n'ont pas forcément l'habitude de travailler ensemble le cadre de leur collaboration.

En quoi consiste la formation de base pour le nouveau personnel ?

La formation de base offre aux nouveaux·elles membres du personnel hospitalier (équipe centrale multidisciplinaire) un socle commun de connaissances sur les violences sexuelles, le fonctionnement des CPVS et les protocoles de prise en charge. Elle aborde le cadre légal (droit pénal sexuel, loi CPVS, obligations de signalement), les principes du travail centré sur le traumatisme, la collaboration entre les différents acteurs·rices (hôpitaux, police, justice) et l'utilisation des outils spécifiques des Centres. Cette formation permet au personnel d'intégrer rapidement les CPVS tout en respectant les standards de qualité fixés au niveau fédéral.

Comment les e-formations et les jours de pratique complètent-ils cette offre ?

L'équipe a commencé en 2025 le travail de création d'une e-formation modulable, qui permettra au personnel des CPVS de se former de manière flexible, de revoir certains contenus et de suivre les adaptations liées à la loi CPVS ou aux recommandations médico-légales. Cette e-formation sera complétée par des journées de pratique, organisées dans les Centres, durant lesquelles les participant·e·s peuvent observer des procédures, s'exercer à l'utilisation de la procédure médico-légale et travailler sur des cas concrets. Ce dispositif mixte, combinant théorie en ligne et pratique encadrée, favorisera l'appropriation des protocoles et réduira les écarts de pratique entre les équipes.

Quelles formations spécifiques sont proposées aux inspecteur·rice·s violences sexuelles ?

Les CPVS collaborent étroitement avec les services de police, en particulier les inspecteur·rice·s spécialisé·e·s dans les violences sexuelles. Des formations dédiées sont organisées pour ce public, sur base d'un dossier d'agrément adopté au niveau national (par l'Académie nationale de police (ANPA) et le Comité de négociation pour les services de police (CNSP)) afin de renforcer la compréhension du rôle des Centres, d'améliorer la conduite des auditions par rapport aux victimes de violences sexuelles et de limiter la victimisation secondaire. Ces formations abordent notamment les violences sexuelles ainsi que les mythes et préjugés autour de ces violences, la conduite d'auditions respectueuses, le travail en collaboration au sein des CPVS, la loi CPVS et les différentes procédures et des mises en situation via des jeux de rôle. Dans ce cadre, l'Institut finance les écoles et académies de police provinciales pour la mise en place des formations.

Comment sont organisées la supervision et la formation continue ?

Les équipes des CPVS sont confrontées à des situations particulièrement lourdes sur le plan émotionnel et éthique, ce qui rend indispensable la mise en place de supervisions régulières. L'Institut soutient des espaces de supervision clinique et de réflexion éthique, ainsi que des modules de formation continue portant sur les nouvelles recherches, les évolutions législatives et médico-légales. Cette dynamique de formation permanente vise à prévenir le burn-out, à maintenir un haut niveau de compétence et à adapter en continu les pratiques aux besoins des victimes et aux exigences du système judiciaire.

Le travail

Bien que de nombreux progrès aient été réalisés au cours des dernières décennies, le marché de l'emploi en Belgique reste marqué par d'importantes inégalités de genre.

Le **taux d'emploi** des femmes (69,3%) en 2025 demeure inférieur à celui des hommes (76,4%). Les femmes sont bien plus nombreuses (41,4%) que les hommes (15,1%) à travailler à temps partiel, souvent en raison de tâches liées aux soins.

Le marché du travail se caractérise en outre par une importante ségrégation à la fois verticale -notamment le **plafond de verre** - et horizontale : les femmes sont surreprésentées dans certains secteurs peu valorisés et sous-représentées dans les secteurs d'avenir (technologies, énergie, construction, etc).

Ces différences entre les femmes et les hommes sur le marché du travail jouent presque toujours en défaveur des femmes et sont en partie à l'origine de l'**écart salarial**. Le salaire des femmes est encore en moyenne inférieur de 19,5% par rapport à celui des hommes (écart réduit à 7% après ajustement selon le nombre d'heures travaillées).

La répartition déséquilibrée du travail domestique et des tâches de soins à la famille accentue la **difficulté des femmes à concilier vie professionnelle et vie privée**.

Pour 2030, l'objectif européen pour la Belgique est un taux d'emploi de 80% et une réduction de moitié de l'écart d'emploi entre les femmes et les hommes par rapport à 2019. Un taux d'activité élevé constitue la meilleure garantie d'une croissance intelligente, durable et inclusive. Mais cet objectif ne pourra être atteint qu'en prenant **des engagements forts en matière d'égalité hommes – femmes** et en **éliminant les freins à la participation des femmes au marché du travail**.

Lancement du site Gender@Work

L'Institut a mis en ligne le site Gender@Work en 2025. Conçu comme un portail pratique, ce site propose aux employeurs et aux responsables RH de faire de l'égalité un moteur de transformation en créant des lieux de travail inclusifs et en luttant contre les stéréotypes qui freinent les talents. Le portail soutient notamment les organisations qui souhaitent améliorer l'égalité d'accès à l'emploi, renforcer l'équilibre entre travail et vie privée ou éliminer le sexisme ou les discriminations basées sur le genre, en montrant que l'égalité de genre constitue à la fois une exigence légale et un facteur de performance.

Le site Gender@Work propose une large gamme d'outils : des ressources pratiques (guide, brochure, checklists, e-learning…) destinées à mieux comprendre les mécanismes à l'origine des inégalités de genre sur le marché du travail, à connaître les droits et les obligations des employeurs, ainsi qu'à identifier des leviers d'actions concrets. Il met également en avant des mesures innovantes permettant d'aller au-delà des exigences légales, à travers des fiches « mesures inspirantes » et d'exemples de bonnes pratiques mises en œuvre au sein d'organisations. Enfin, il recense toutes les informations concernant les derniers événements de l'Institut à destination des employeurs.

Lancement du projet Equal+

L'Institut a lancé en octobre 2025 le projet Equal+, une initiative de deux ans développée en partenariat avec Agoria, la fédération du secteur technologique, visant à promouvoir l'égalité de genre dans ce secteur, notamment en soutenant l'accès et la progression des femmes vers des postes de management. Le projet a débuté par une analyse pour identifier les principaux leviers d'action, puis développe des mesures concrètes : des masterclasses, des moments de réseautage et un guide pratique à l'intention des employeurs, avec l'ambition de créer un réseau durable d'entreprises dans le secteur de la tech engagées pour l'égalité de genre.

Accord de coopération avec les organisations d'employeurs

L'Institut et sept organisations représentatives des employeurs (Beci, Boerenbond, FEB, UCM, Unisoc, Unizo et Voka) ont signé un accord de coopération visant à renforcer l'égalité de genre sur le marché du travail. Conclu pour trois ans et ensuite renouvelé tous les trois ans, cet accord instaure un cadre de collaboration structurel prévoyant concertation régulière, échanges d'expertise et soutien aux employeurs via des outils, formations et ressources, notamment à travers Gender@Work, afin de lutter contre les inégalités et de promouvoir un environnement de travail plus inclusif.

Les réalisations 2025

Plusieurs actions liées au thème Travail ont été finalisées en 2025.

- Organisation de la journée d'étude « Femmes et travail : comment réduire les facteurs de vulnérabilité ? », publication du rapport « Femmes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail » et communiqué de presse (voir Zoom).
- Lancement de la campagne de sensibilisation « Une occasion manquée » et du podcast « À quel prix ? » (voir Zoom).
- Mise en ligne de maps.genderatwork.be, la carte interactive reprenant différentes associations travaillant sur la thématique du genre et du travail.
- Publication des checklists « Harcèlement sexuel sur le lieu de travail », « Accueillir un·e collègue transgenre », « Accueillir un·e collègue intersexe ».
- Publication des brochures « Égalité d'accès à l'emploi – Information et conseils pratiques pour les employeurs », « Grossesse au travail : Guide à l'usage des travailleuses et des employeurs pour un traitement sans discrimination », « La ménopause au travail », « Procréation médicalement assistée et travail », « Les personnes transgenres et intersexes au travail ».
- Publication de l'étude « Femmes d'origine externe à l'UE sur le marché du travail » (voir Zoom), organisation d'une journée d'étude sur la même thématique et communiqué de presse.
- Publication du rapport annuel « L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique ».
- Rencontres du réseau des entreprises gender-friendly : « Comprendre et dépasser les stéréotypes de genre » et « Co-inclusion : des partenariats pour lever les freins à l'emploi ».
- Présentation au colloque « Genre et travail (in-)visible : foyer des inégalités », organisé par les think tank InES et le think tank progressif MINERVA.
- Présentation à l'événement « Diversité & Inclusion en pratique » sur l'emploi des personnes de 50 ans et plus, organisé par Actiris.
- Présentation à la journée de conférence-débats et ateliers « Femmes, emploi & handicap : utopie ou réalité ? » organisée par Passe-Muraille.
- Publication de posts de sensibilisation sur les réseaux sociaux : journée mondiale de l'allaitement, « Les comportements transgressifs sur le lieu de travail », « À quoi peut ressembler le sexisme au travail ? », « Violences sexuelles au travail », « Discrimination au travail », « Harcèlement sur le lieu de travail ».

ZOOM

Pour une meilleure inclusion des femmes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail

En quoi consiste la vulnérabilité ?

Certaines femmes sont confrontées à davantage d'obstacles qui entravent leur accès à un emploi durable, leur maintien en poste ou leur évolution professionnelle, de sorte qu'elles sont plus vulnérables sur le marché du travail. Ces obstacles sont souvent de nature structurelle (comme la discrimination ou la non-reconnaissance des diplômes), mais ils peuvent aussi être d'ordre financier, socioculturel ou avec des conditions de travail spécifiques (comme la précarité de certains emplois principalement occupés par les femmes).

Parmi les groupes particulièrement touchés, on peut citer les mères célibataires, les femmes peu qualifiées, les femmes en situation de handicap, les femmes âgées, … mais aussi, les femmes issues de l'immigration. Ces différents aspects ont été évoqués lors de la journée d'étude « Femmes et travail : comment réduire les facteurs de vulnérabilité ? ».

La place des femmes d'origine externe à l'Union européenne sur le marché de l'emploi a fait l'objet d'une étude spécifique en 2025. Partant du constat que les femmes d'origine externe à l'UE ont un taux d'emploi de 47% contre 74% pour les Belges, l'Institut a publié en 2025 une étude permettant de mesurer et de mieux comprendre les difficultés qu'elles rencontrent au moyen de données statistiques et d'entretiens approfondis. L'étude a révélé que les femmes hors UE occupent majoritairement des emplois précaires : 40% travaillent à temps partiel, 11,3% sont sous contrat à durée déterminée, elles sont proportionnellement plus nombreuses dans des secteurs à bas salaires, par exemple les titres-services. L'étude identifie des freins cumulés : 89% gèrent seules les tâches domestiques, elles rencontrent des discriminations à l'embauche sur base de l'origine, et l'inactivité touche 28,3% d'entre elles. Des facteurs aggravants comme les problèmes de santé, la mobilité limitée et la maternité peuvent aussi accentuer leur vulnérabilité.

Quelles sont les recommandations de l'Institut pour lutter contre ces freins ?

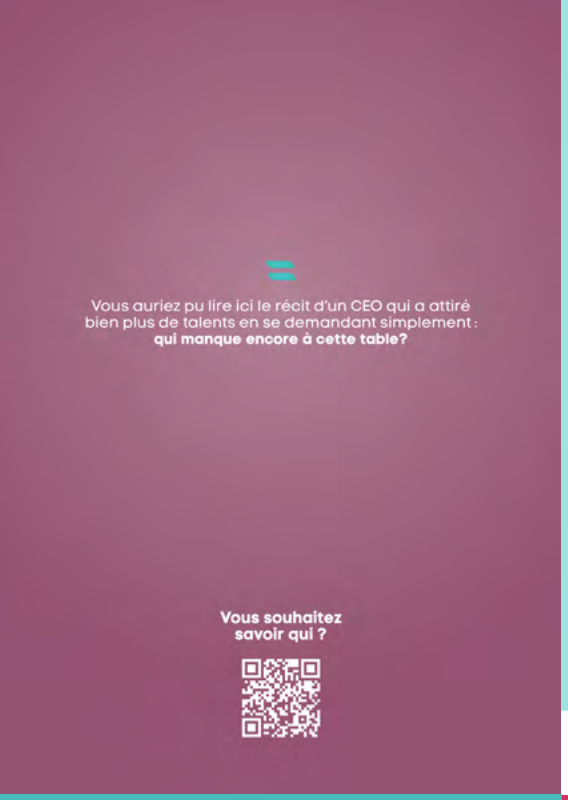
Les recommandations de l'Institut s'adressent à la fois aux employeurs, aux pouvoir publics et à la société civile : offrir un accompagnement sur mesure en groupes ou individuel, sensibiliser les employeurs aux biais inconscients dans le recrutement, aménager des lieux de travail inclusifs avec des horaires flexibles,… L'étude met aussi en avant des enseignements tirés du projet *Bread & Roses,* comme le mentorat par des pairs, la validation des acquis par l'expérience, ou une reconnaissance facilitée des diplômes étrangers.

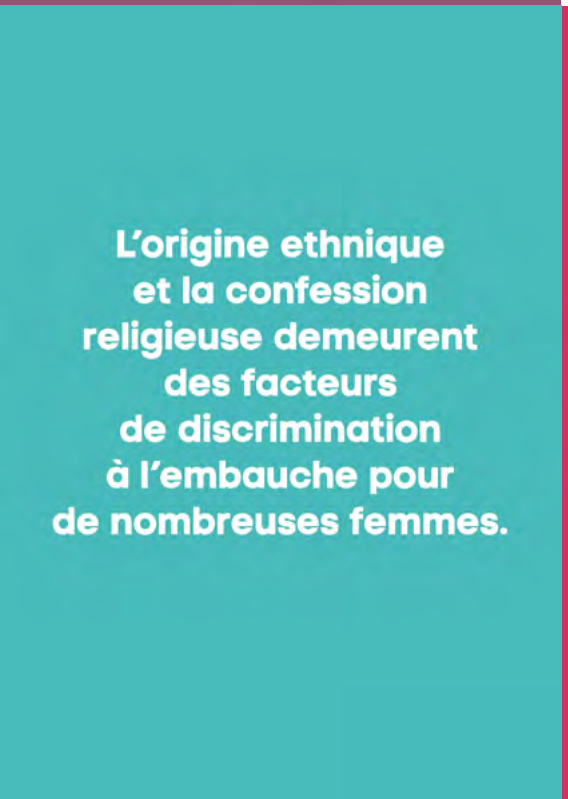
Comment sensibiliser les employeurs à l'égalité de genre comme opportunité ?

En 2025, à la demande du ministre de l'Égalité des chances, l'Institut a lancé une campagne de sensibilisation « Occasion manquée » à destination des employeurs et des professionnel·le·s des RH. Diffusée en ligne et dans la presse, la campagne a pour objectif de susciter l'engagement des employeurs sur les questions de genre et de mettre en lumière les avantages concrets qu'offrent des mesures véritablement en faveur de l'égalité de genre.

La campagne était également soutenue par un podcast intitulé « À quel prix ? » en quatre épisodes, de 50 minutes. Ce podcast met en avant les défis souvent invisibles auxquels les femmes sont confrontées sur le marché du travail. Chaque épisode porte sur un thème spécifique qui illustre les obstacles que rencontrent les femmes en situation de vulnérabilité.

+ d'information sur genderatwork.be





Ce que recommande l'Institut

pour plus d'égalité de genre sur le marché du travail

- ☑ **Accroître l'indépendance économique des femmes** en améliorant leur accès à un emploi durable et de qualité, en supprimant les obstacles et en s'attaquant à l'écart de salaire et de pension, notamment au moyen de la transposition de la directive européenne sur la transparence des salaires.
- ☑ **Accorder une attention spécifique et structurelle aux femmes en situation de vulnérabilité** (issues de l'immigration, peu qualifiées, âgées, porteuses de handicap, etc.).
- ☑ **Renforcer les systèmes permettant à chacun·e de concilier vie professionnelle et vie privée,** par exemple en renforçant les congés de naissance et thématiques, en prenant des mesures concrètes pour encourager les pères à s'investir davantage dans la sphère familiale ou en garantissant des services de garde d'enfants accessibles et abordables.
- ☑ **Réduire la ségrégation horizontale** et mieux valoriser les professions et les secteurs où les femmes sont fortement surreprésentées, comme dans le secteur des soins de santé.
- ☑ **Déployer des efforts supplémentaires pour lutter contre la ségrégation verticale** et promouvoir l'égalité de genre au niveau des organes et des postes de prise de décision.
- ☑ **Créer des environnements et des cultures de travail inclusifs et sûrs** et lutter contre le sexisme et les comportements sexuellement transgressifs sur le lieu de travail.

Le gender mainstreaming

Le **gender mainstreaming** est une stratégie de long terme visant à **intégrer l'égalité des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques publiques**.

En Belgique, cette approche a acquis une force juridique avec l'adoption de la **loi du 12 janvier 2007** relative à l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques menées par le gouvernement fédéral (ci-après : Loi Gender mainstreaming). Cette loi fait de l'égalité entre les femmes et les hommes une **responsabilité partagée** entre les autorités politiques et administratives à chaque étape du cycle politique : analyse, élaboration, mise en œuvre et évaluation.

Le gender mainstreaming repose sur l'**analyse systématique des différences de situations entre les femmes et les hommes**, afin d'**identifier les éventuelles inégalités** et de faire en sorte que les politiques du gouvernement évitent de les renforcer ou contribuent à les réduire. Cette approche concerne donc toutes les compétences du gouvernement, y compris celles où les différences entre hommes et femmes ne sont pas évidentes comme la fiscalité, la mobilité ou la santé. Cette approche n'est donc pas seulement un outil d'égalité, elle contribue aussi à **renforcer la qualité, la transparence et l'efficacité des politiques publiques.**

En tant qu'acteur central dans la mise en œuvre de la Loi Gender mainstreaming de 2007, l'Institut a pour mission de **soutenir le gouvernement et les administrations fédérales** dans l'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques.

Les réalisations 2025

Plusieurs actions liées au Gender mainstreaming ont été finalisées en 2025.

- Lancement de GenderStat, le portail fédéral des statistiques de genre
- Établissement du Plan fédéral Gender mainstreaming (voir Zoom)
- Publication du guide « Écrire avec un langage inclusif sur le plan du genre ».

Ce que fait l'Institut

pour une approche intégrée de l'égalité de genre

- ☑ L'Institut encadre la **mise en œuvre du gender mainstreaming** sur base de la loi du 12 janvier 2007.
- ☑ L'Institut **mobilise les acteurs fédéraux** (cellules stratégiques et administrations) autour du gender mainstreaming notamment via le Groupe interdépartemental de coordination (GIC) et la mise en œuvre d'un Plan fédéral Gender mainstreaming.
- ☑ Par le biais de **formations**, l'Institut sensibilise les acteurs fédéraux (cellules stratégiques et administrations) au gender mainstreaming en tant qu'approche structurelle, transversale et intersectionnelle.
- ☑ L'Institut promeut la production et l'utilisation de **statistiques** ventilées par sexe et d'indicateurs de genre par les acteurs impliqués dans l'élaboration des politiques publiques.
- ☑ L'Institut **soutient les administrations** dans la mise en œuvre du gender budgeting et évalue tous les deux ans l'application de la circulaire relative au gender budgeting.

Lancement de GenderStat

La loi sur le gender mainstreaming de 2007 impose aux organismes fédéraux de ventiler leurs statistiques par sexe et de développer des indicateurs de genre pour suivre l'intégration de la dimension de genre et les effets des politiques.

Pour soutenir la mise en œuvre de politiques publiques fondées sur des données fiables, l'Institut a lancé **GenderStat.be, le portail fédéral des statistiques de genre,** en décembre 2025. Ce site centralise les nombreuses données de différentes institutions publiques fédérales.

L'objectif principal de GenderStat est de **faciliter l'accès à des statistiques ventilées par sexe**, indispensables pour analyser les différences et inégalités entre femmes et hommes.

Développé à l'initiative de la politique fédérale de l'Égalité des chances dans le cadre du Plan national pour la reprise et la résilience, GenderStat est financé par le Plan de relance NextGenerationEU de l'Union européenne.

Le portail s'adresse à un **large public** : responsables politiques, administrations, monde académique, société civile, médias, ainsi que toute personne souhaitant mieux comprendre les inégalités de genre en Belgique. Genderstat permet à l'ensemble des parties prenantes de mieux appréhender les conséquences des inégalités de genre et de soutenir l'élaboration de politiques adaptées.

Le portail intègre plus de **400 graphiques issus de données des institutions fédérales**. Ces données peuvent être visualisées sous forme de graphiques personnalisables sur base de filtres thématiques ou de comparaisons dans le temps ou entre régions. La plupart des thématiques sont également accompagnées de contextualisation, d'explications méthodologiques, ainsi que de liens vers les producteurs de données. Les utilisateur·rice·s peuvent télécharger les graphiques ou les données brutes dans différents formats. L'Institut prévoit des mises à jour régulières ainsi qu'une consolidation progressive du contenu afin de garantir un outil toujours plus complet et pertinent.

GenderStat rend visible des disparités comme l'écart salarial, les différences de taux d'emploi, les écarts de temps partiel ou la sous-représentation des femmes dans les instances de décision. Le portail fournit une base objective pour réaliser des tests d'impact de genre, fixer des objectifs et évaluer les résultats. Il complète ainsi les autres outils de gender mainstreaming mis en œuvre par l'Institut.

ZOOM L'établissement du Plan fédéral Gender mainstreaming

Pourquoi lancer un nouveau Plan fédéral Gender mainstreaming en 2025 ?

L'entrée en fonction du nouveau gouvernement en février 2025 a rendu nécessaire un nouveau Plan fédéral Gender mainstreaming couvrant l'ensemble de la législature. Au-delà de l'obligation légale, il s'agit de traduire concrètement la loi du 12 janvier 2007 dans les priorités politiques actuelles. Concrètement, le Plan permet d'identifier les politiques vis-à-vis desquelles les membres du gouvernement s'engagent à (prioritairement) intégrer la dimension de genre.

Comment la note au Conseil des ministres a-t-elle structuré le processus ?

La note présentée par le ministre de l'Égalité des chances au Conseil des ministres du 4 juillet 2025 a posé le cadre politique et méthodologique. Elle a rappelé les obligations de la loi (intégration de la dimension de genre dans les politiques, statistiques ventilées par sexe, gender budgeting) et demandé à chaque ministre de désigner un·e représentant·e au sein du GIC. Elle a décrit les différentes étapes d'élaboration du Plan – screening des exposés d'orientation politique, consultation de la société civile, composition du GIC, validation politique – et fixé un calendrier indicatif menant à la présentation du Plan au Conseil des ministres début 2026. Le projet de plan a été adopté le 30 janvier 2026.

En quoi ont consisté le screening et les fiches thématiques ?

Sur base des exposés d'orientation politique des ministres, l'Institut a procédé à un screening systématique sous l'angle du genre pour identifier, dans chaque portefeuille, les lignes politiques présentant un impact potentiel différencié sur les femmes et les hommes. Ce travail a donné lieu à 33 fiches thématiques, chacune consacrée à un champ de compétence (par exemple fiscalité, mobilité, emploi, justice, climat, sécurité sociale, numérique). Ces fiches présentaient les statistiques genrées disponibles et mentionnaient les lignes politiques qui présentent une dimension de genre et expliquaient les raisons pour lesquelles il était important d'y intégrer la dimension de genre. Ces fiches ont été transmises aux différents cabinets ministériels pour faciliter le choix des engagements politiques du plan.

Comment la société civile et le GIC ont-ils été associés ?

La consultation de la société civile, organisée le 18 septembre 2025, a permis à 18 associations de réagir aux lignes politiques mentionnées dans les fiches thématiques rédigées par l'Institut et d'identifier les politiques qui, selon elles, devaient prioritairement intégrer la dimension de genre. Les échanges, structurés en cinq ateliers, ont couvert notamment la lutte contre la pauvreté, les violences basées sur le genre, le marché du travail, la santé et le climat.

L'Institut a ensuite synthétisé ces apports dans un document transmis aux membres du GIC. Le lendemain, lors de la première réunion du GIC recomposé, l'Institut a formé les membres au gender mainstreaming et présenté la méthode de travail relative à l'établissement du plan. Sur cette base, un projet de Plan a pu être élaboré et affiné à travers des échanges inter-cabinets avant sa présentation au Conseil des ministres du 30 janvier 2026.

Quel lien avec GenderStat et les autres outils de gender mainstreaming ?

Le nouveau Plan fédéral GM repose sur des outils que l'Institut a renforcés en 2025. GenderStat.be, le portail fédéral des statistiques de genre lancé en décembre, fournit les indicateurs nécessaires pour objectiver les inégalités (écart salarial, taux d'emploi, temps partiel, violences, santé, participation politique) et suivre les effets des mesures inscrites dans le Plan. Le guide sur le langage inclusif soutient la mise en œuvre de la dimension de genre dans la communication fédérale, tandis que les formations au gender budgeting et la participation de l'Institut aux instances transversales (développement durable, genre et développement) garantissent la cohérence entre les différents volets du gender mainstreaming. Ensemble, ces outils permettent de passer d'engagements généraux à une intégration concrète et mesurable de la dimension de genre dans les politiques fédérales.

La santé

De nombreuses inégalités de genre subsistent encore dans le domaine de la santé. Les différences entre les genres, y compris les situations qui n'affectent qu'un seul des genres, sont encore trop souvent négligées :

- dans la recherche scientifique sur la santé ;
- dans la formation des soignant·e·s ;
- lors des tests de médicaments ;
- dans la conception et l'administration des soins médicaux ;
- dans l'élaboration des politiques de dépistage, de prévention ou dans la prise en charge par la sécurité sociale.

Les différences biologiques ont pourtant un impact direct sur la santé :

- Certaines maladies sont spécifiques à un sexe biologique : par exemple, le cancer du col de l'utérus ou le cancer des testicules.
- D'autres affections/troubles présentent des symptômes différents selon le genre : par exemple, les maladies cardiovasculaires ou les troubles du spectre autistique.

De plus, les traitements médicaux sont souvent calibrés sur des corps masculins, entraînant des effets indésirables ou une efficacité réduite chez les femmes[3].

Ces inégalités sont aussi renforcées par des biais sexistes et des stéréotypes de genre dans la prise en charge médicale :

- Le *gender pain gap*, qui conduit à sous-estimer la douleur des femmes, entraîne des retards de diagnostic, comme cela est souvent le cas pour l'endométriose.
- Les hommes tendent à taire leurs souffrances psychologiques pour se conformer à un modèle de masculinité stéréotypé, au détriment de leur santé mentale.
- Les femmes hésitent à consulter pour des sujets liés aux règles ou à la (péri)ménopause, à cause du tabou lié aux menstruations.

3 Le terme femme désigne toute personne ayant (eu) des ovaires et un utérus. Nous reconnaissons la diversité de genre au sein de ce groupe. Pour que le texte reste lisible, nous utilisons ici le terme « femme ».

Les droits sexuels et reproductifs : un levier essentiel pour l'égalité de genre

Le respect des droits sexuels permet à chacun·e de vivre sa sexualité librement, sans contrainte, sans violence, et à l'abri des infections. Les droits reproductifs garantissent, quant à eux, la liberté de choisir si, quand et comment avoir des enfants, y compris à travers l'accès à la contraception ou à l'avortement.

L'accès à des soins de santé sexuelle et reproductive abordables et sûrs, en étant correctement informé·e·s, est fondamental pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces droits sont étroitement liés à l'autodétermination et à d'autres droits humains universels, comme la liberté personnelle, le droit à la vie et à la vie privée.

Parmi les thématiques traitées dans ce domaine par l'Institut figurent notamment la contraception, l'endométriose, la (péri)ménopause et l'interruption volontaire de grossesse.

Les réalisations 2025

- Étude exploratoire « La contraception en Belgique » (voir Zoom) et communiqué de presse.
- Participation à la journée d'étude « Endométriose : Often too little too late », organisée par Koninklijke Academie voor Geneeskunde van België.
- Sensibilisation sur les réseaux sociaux : mois de sensibilisation à l'endométriose, 30e anniversaire du droit à l'avortement, Journée européenne des droits du patient.

Ce que fait l'Institut

pour des soins de santé inclusifs et adaptés à tout le monde, quel que soit son genre

- ☑ L'Institut veille à **promouvoir et à protéger les droits des patient·e·s** en s'assurant que les soins de santé ne renforcent pas les inégalités de genre.
- ☑ **L'Institut élabore des expertises et recommandations** à l'intention des mandataires, des entités fédérées, des prestataires de soins, etc.
- ☑ L'Institut veut **garantir et améliorer l'accès à la santé et aux droits sexuels et reproductifs pour tou·te·s**, ainsi que l'information à ce propos (y compris en ce qui concerne la contraception, le bien-être menstruel, la (péri)ménopause, l'accès à l'avortement).
- ☑ L'Institut plaide pour **l'élaboration coordonnée d'un plan d'action national « Genre et Santé »** afin de mieux intégrer la dimension de genre dans la politique des soins de santé et dans la recherche.

ZOOM La contraception en Belgique

Pourquoi une étude exploratoire sur les pratiques contraceptives ?

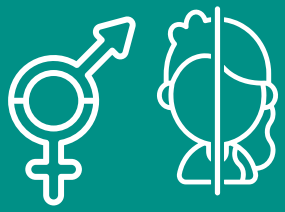
Cette étude réalisée par l'Université d'Anvers, répond à un constat majeur : malgré une utilisation élevée des contraceptifs en Belgique (83,8% des femmes de 15-49 ans y avaient recours en 2018 selon Sciensano), nous disposions de peu de données sur le processus de choix, l'évolution des pratiques, l'impact (mental) de l'usage et les besoins des hommes. Au terme de 15 discussions de groupe avec des femmes, des hommes et des jeunes médecins, l'étude a analysé l'impact mental et physique et la perception de la contraception masculine, complétant les travaux sur la maternité et la santé reproductive.

Quels sont les principaux constats de cette étude ?

Les résultats soulignent que la responsabilité de la prise des contraceptifs repose encore trop sur les femmes, ce qui engendre une charge mentale importante sur les femmes. En outre, le parcours pour trouve une contraception qui convient à la personne, n'est pas sans obstacle : beaucoup d'effets secondaires, méthodes qui ne correspondent pas à la mode de vie de la personne, etc. De plus les freins socio-économiques persistent et créent davantage d'obstacles (coûts non remboursés uniformément, accès inégal). Les femmes et les hommes ont également soulevé un manque d'informations sur les méthodes ainsi que le fait qu'il existe trop peu d'options pour les hommes (préservatif et vasectomie). Les hommes perçoivent la contraception comme une « affaire de femmes », et ils semblent peu impliqués dans le trajet de choix contraceptif. Malgré tout, plus ils disposent d'informations et plus ils paraissent ouverts à prendre davantage de responsabilités dans la charge contraceptive.

Comment ces données influencent-elles les recommandations ?

L'Institut recommande une éducation régulière à la contraception notamment au travers de l'EVRAS dans les écoles, mais aussi à travers des campagnes incluant les garçons et les hommes, des remboursements élargis pour toutes personnes, sans limites d'âge, y compris les méthodes masculines et non-hormonales, et un investissement en plus d'étude sur l'usage des contraceptifs et des méthodes contraceptifs pour les hommes.



Les personnes transgenres, non binaires et intersexes

Les personnes transgenres, non binaires et intersexes demeurent parmi les groupes les plus exposés aux discriminations et aux violences liées au genre. Malgré des avancées juridiques importantes en Belgique, ces personnes continuent de faire face à des obstacles structurels dans l'accès aux soins, à l'emploi, à l'éducation, à la reconnaissance administrative de leur identité, ainsi que l'imposition d'interventions médicales non-désirées et non-vitales.

Personnes transgenres et/ou non binaires

Les personnes transgenres et/ou non binaires sont encore très souvent la cible de **discriminations et de violences.**

Environ 10% des signalements reçus par l'Institut concernent la transidentité. La plupart de ces signalements concernent des discours de haine et des discriminations dans le contexte professionnel, des difficultés avec la sécurité sociale ou les compagnies d'assurance, des questions sur la procédure juridique pour modifier l'enregistrement du genre/sexe ou le prénom et des violences en raison de la transidentité.

Ce contexte contribue à ce que les personnes transgenres et/ou non binaires font en moyenne état **d'un bien-être mental inférieur** à celui des personnes cisgenres.

Les lois et les institutions belges ne sont pas toujours adaptées à la réalité des personnes transgenres et/ou non binaires et la connaissance et la compréhension de leur situation sont insuffisantes. En outre, le **mouvement anti-genre** exerce une influence croissante dans le débat sociétal en Belgique. Par conséquent, les progrès dans le domaine des droits des personnes transgenres et/ou non binaires sont remis en question.

Personnes intersexes

Dans le contexte médical, l'intersexuation est encore considérée comme une **pathologie**. Les personnes présentant des variations de caractéristiques sexuelles peuvent subir des interventions chirurgicales ou être soumises à des traitements hormonaux sans nécessité médicale et sans qu'elles ne donnent leur consentement libre et éclairé. Ces interventions de dites de « normalisation » sont souvent traumatisantes et elles ne sont généralement pas nécessaires pour la santé ou le bien-être de la personne. Elles constituent une violation du **droit à l'intégrité physique et psychique des personnes intersexes**.

Les corps des personnes intersexes font l'objet d'une stigmatisation, et les personnes intersexes mettent au défi les normes sociétales. De ce fait, les personnes intersexes sont victimes de violence ou de discrimination, par exemple dans le cadre de la participation à des activités sportives ou de l'accès au marché du travail.

Les lois et les institutions belges ne sont pas toujours adaptées à la réalité des personnes intersexes et la connaissance et la compréhension de leur situation sont insuffisantes, notamment parmi les professionnel·le·s de la santé.

Quelques concepts

Identité de genre
Le sentiment intérieur de se sentir femme, homme, les deux ou aucun des deux. Ce sentiment peut varier au fil du temps.

Expression de genre
La manière dont une personne exprime son identité de genre, par les vêtements, les comportements, la voix, etc.

Genre non binaire
Une personne (de genre) non binaire ne se sent pas complètement femme ou homme, à la fois femme et homme, ou ni l'un ni l'autre.

Genre fluide
Les personnes de genre fluide ont une identité de genre qui change au fil du temps.

Cisgenre
L'identité et l'expression de genre des personnes cisgenre correspondent au sexe et au genre qui leur ont été assignés à la naissance.

Sexe
L'ensemble des caractéristiques sexuelles biologiques (chromosomes, hormones, organes génitaux, etc.) généralement utilisées pour classer les individus comme femelles ou mâles. Ces deux catégories ne rendent pas compte de la diversité corporelle existante.

Transgenre
Lorsque l'identité ou l'expression de genre ne correspond pas au sexe assigné à la naissance, une personne est transgenre.

Transition
Le processus par lequel une personne transgenre et/ou non binaire modifie consciemment son corps et/ou son expression de genre pour les faire correspondre à son identité de genre. Une transition peut être médicale, par le biais de traitements chirurgicaux et hormonaux d'affirmation du genre, sociale, par le biais d'un changement de genre informel et comportemental, ou juridique, en adaptant son identité de genre et/ou son prénom sur ses papiers d'identité.

Intersexe
Les personnes intersexes naissent avec des caractéristiques sexuelles qui ne correspondent pas aux définitions sociales et médicales d'un corps « féminin » ou « masculin ». Beaucoup de personnes intersexes partagent une expérience d'invalidation médicale de leur corps en raison de leurs caractéristiques sexuelles. L'intersexuation représente une variation saine et naturelle du vivant. Les variations intersexes sont multiples. Elles peuvent se manifester de différentes manières au niveau des caractéristiques sexuelles primaires (les chromosomes, l'anatomie et les organes reproducteurs, ou les hormones) et/ou au niveau des caractéristiques sexuelles secondaires (développement mammaire, pilosité, etc.). Elles peuvent être découvertes avant la naissance, à la naissance ou à tout autre moment de la vie. Beaucoup de personnes intersexes partagent une expérience d'invalidation médicale de leur corps en raison de leurs caractéristiques sexuelles. Bien que certains traits peuvent nécessiter un suivi médical, l'intersexuation représente une variation saine et naturelle du vivant.

Ce que fait l'Institut

pour que les personnes transgenres et les personnes intersexes bénéficient d'une reconnaissance légale et d'une protection de leurs droits

- ☑ L'Institut vise à **garantir les droits fondamentaux** de ces personnes à travers l'information, le soutien juridique, la sensibilisation, le plaidoyer politique et l'amélioration des connaissances.
- ☑ L'Institut élabore des **expertises et recommandations** à l'intention des mandataires, des entités fédérées, des employeur·euse·s, de la Justice et de la police, des prestataires de soins, etc. afin d'améliorer l'accueil et la prise en charge des personnes transgenres et intersexes.
- ☑ L'Institut veut lutter contre le chiffre noir des signalements d'incidents transphobes et intersexophobes. Il **soutient les initiatives qui peuvent augmenter la volonté de signaler** ces faits et permettre l'enregistrement correct de ces signalements.
- ☑ L'Institut plaide pour le **droit à l'autodétermination** et pour une simplification de la procédure d'enregistrement du genre/sexe qui tienne compte des spécificités des personnes transgenres et intersexes.
- ☑ L'Institut appelle à l'élaboration coordonnée d'un nouveau **plan d'action national « LGBTQIA+ »**.

Les réalisations 2025

Plusieurs actions ont été finalisées en 2025 :

- Organisation d'une journée d'étude présentant les résultats de la 3e étude sur les personnes transgenre et non binaire en Belgique accompagnée d'une fiche d'information « Être une personne transgenre ou non binaire en Belgique » et communiqué de presse (voir Zoom).
- Publication du guide « Les personnes transgenres et intersexes au travail ».
- Publication du dépliant « Accueillir la diversité - Comprendre les personnes intersexes ».
- Publication du rapport annuel 2025 « Personnes transgenres ayant fait une demande de changement de la mention officielle de leur sexe en Belgique ».
- Participation à la Pride de Bruxelles, au Webinaire Equinet sur la collecte de données et à la journée d'étude sur les risques de précarité des personnes LGBT, organisée par l'ULiège.
- Communiqué de presse commun avec Unia reprenant les statistiques de signalements de l'Institut sur les violences et les discriminations vécues par les personnes transgenre et intersexe.
- Élaboration avec Unia et la société civile des Priorités politiques pour un plan d'action interfédéral LGBTQIA+.
- Participation à la réalisation de la recommandation CM/Rec(2025)7 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe sur l'égalité des droits des personnes intersexes et au lancement de cette recommandation à Strasbourg.
- Participation et présentation lors du webinaire de *TGEU Pay Transparency and Equality Bodies Directives Transposition.*
- Participation au OII Europe *community event* à Athènes et présentation pour les activistes européens intitulée «*Equality Bodies Explained: Tools for Intersex Advocacy*».
- Présentation lors de la conférence de Genres Pluriels «les clés pour un emploi transfriendly».
- Sensibilisation via des posts sur les réseaux sociaux : « Que signifie le terme non binaire ? », « L'intersexuation, bien plus courante qu'on ne le pense », « Défendre ses droits en tant que non-binaire », « Visibilisation de la journée du souvenir intersexe », « Trans au travail », « Que sont les pratiques de conversion ? ».

ZOOM

Être transgenre ou non binaire en Belgique

Pourquoi une troisième étude sur les personnes transgenre en Belgique ?

L'Institut a souhaité actualiser les études portant sur la situation des personnes transgenres en Belgique et les discriminations auxquelles elles font face. En effet, après l'étude pionnière de 2007 et l'étude de suivi de 2017, beaucoup de choses ont changé en matière de protection des personnes transgenres, de sensibilisation à leurs droits, de mise à disposition d'informations de qualité et de traduction des besoins au niveau politique.

Malgré ces avancées, l'Institut reçoit de plus en plus de plaintes liées à la discrimination fondée sur l'identité de genre, l'expression de genre ou la transition sociale/médicale. C'est pourquoi l'Institut a souhaité procéder à une troisième enquête afin de disposer de chiffres récents sur la situation des personnes transgenres en Belgique et sur leurs expériences en matière de discrimination, d'examiner dans quelle mesure une évolution peut être observée depuis la précédente étude et de vérifier à quel point certaines initiatives politiques ont influencé la vie, le bien-être, la perception et les expériences des personnes transgenres en Belgique.

Une attention particulière est accordée à la situation, aux besoins et aux expériences des personnes non binaires. Dans le cadre de cette enquête, la situation des jeunes et l'évolution du climat social (comme l'émergence de mouvements anti-genre) ont également l'objet d'une attention particulière.

Quels sont les principaux enseignements de l'étude ?

Les répondant·e·s rapportent massivement des expériences négatives fréquentes : 74% ont subi des discriminations générales, 81% au travail ou sur le marché de l'emploi (refus d'embauche, harcèlement), 76% à l'école, et 86% dans les soins de santé généraux.

Les personnes non-binaires sont bien plus représentées dans cette nouvelle édition (38,8% de l'échantillon). Nombre d'entre elleux font face à un bien-être plus fragile que les personnes binaires. Iels sont par ailleurs moins reconnu·e·s dans leur genre (8,3% souvent/toujours interpellées selon leur genre contre 56% pour les personnes trans binaires) et peinent davantage avec les obstacles juridiques (seulement 6,7% ont adapté leur enregistrement de genre). Parmi les facteurs positifs, les personnes non-binaires interrogées rapportent le soutien des amis (80%), qui vient souvent contrebalancer les facteurs négatifs comme les rejets familiaux et le manque de soins adaptés.

Comment s'est déroulée la journée d'étude du 21 novembre 2025 ?

La journée a débuté par la présentation de l'étude. Ensuite, lors d'une table ronde, la situation particulière des personnes non binaires a été évoquée lors d'un panel : des personnes expertes sur les mesures nécessaires pour garantir l'inclusion des personnes non binaires dans les politiques et l'administration. L'après-midi a permis aux participant.e.x.s d'approfondir au choix une thématique : la résilience, un panel consacré aux discriminations structurelles et les responsabilité institutionnelle ou un atelier de communication sur les droits humains.

Quelles sont les recommandations de l'Institut

Les répondant·e·s ont formulé des recommandations visant à lutter durablement contre les préjugés et discriminations envers les personnes transgenres et non binaires. Celles-ci portent notamment sur l'implication directe des personnes et organisations transgenres dans l'élaboration des politiques, le renforcement de l'éducation et de la sensibilisation, l'amélioration de l'accès aux soins, une meilleure application de la législation antidiscrimination, la réforme de l'enregistrement du genre/sexe ou encore la promotion d'environnements, de services et de pratiques administratives plus inclusifs. L'Institut portera ces thématiques lors des discussions autour du futur plan Interfédéral LGBTI.

3.

Organisation

Structure de gestion

En tant qu'organisme public doté d'une autonomie de gestion (parastatal de type B), l'Institut dispose de son propre conseil d'administration, qui définit la politique générale sur proposition de la direction. Il se compose de quatorze membres avec voix délibérative et de trois membres avec voix consultative. Ils·Elles sont nommé·e·s par le Roi via arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, sur proposition du·de la ministre en charge de l'Égalité des chances. La direction de l'Institut se compose d'un directeur et d'une directrice adjointe, qui sont conjointement chargé·e·s de la gestion quotidienne de l'Institut, dirigent le personnel, organisent les activités de l'Institut et font rapport au conseil d'administration lors de réunions mensuelles.

La fonction de directeur de l'Institut est assurée par Michel Pasteel. Liesbet Stevens occupe le poste de directrice adjointe.

Personnel

À la fin de l'année 2025, l'Institut employait 87 personnes. Cela correspond à 85 équivalents temps plein.

Plusieurs changements dans les effectifs ont eu lieu au cours de l'année. 5 personnes ont quitté l'Institut et 16 l'ont rejoint.

Quelque 82% du personnel étaient des femmes. Pour les procédures de sélection, l'Institut, comme tout service public fédéral, fait appel aux services de travailler-pour.be. Bien que l'Institut attache une grande importance à la diversité, il constate que les femmes manifestent plus d'intérêt pour les postes vacants de l'Institut. Par conséquent, elles ont aussi statistiquement plus de chances de réussir et les femmes obtiennent souvent un meilleur classement pour le poste vacant. Toutefois, l'Institut regrette de ne pas être parvenu à un meilleur équilibre entre les sexes au sein de son personnel.

En 2025, la majorité du personnel est de niveau A (79%). 20% du personnel est de niveau B. Les niveaux C et D représentent ensemble 1% du personnel. 82% du personnel est statutaire.

L'Institut a également favorisé l'intégration des personnes porteuses de handicap en consultant, dans la mesure du possible, les listes de recrutement spécifiques des entreprises et en procédant aux adaptations nécessaires des lieux de travail du personnel concerné.

L'Institut attache une grande importance à ce que tous ses membres du personnel puissent suivre des formations afin de garantir leur expertise. Ainsi, les nouveaux membres du personnel se voient proposer des formations adaptées à leur fonction et à leurs besoins. L'Institut organise fréquemment des formations internes. Un grand nombre de formations différentes sont également suivies auprès d'organisations externes et auprès de BOSA.

Dialogue social

Outre le respect des règles législatives qui régissent les relations entre une institution publique et les représentants des travailleur·euse·s, l'Institut est très attentif à maintenir un dialogue social serein et constructif avec ces dernier·ère·s. Le comité de Concertation de base est le lieu d'échange privilégié entre les représentant·e·s de l'Institut et ceux-celles des travailleur·euse·s.

Le comité de Concertation de base se réunit également en qualité de Comité de Prévention et de Protection au Travail. À ce titre, il donne son avis sur le plan de prévention établi par la conseillère en prévention interne et entend son rapport sur l'état des lieux des réalisations effectuées en la matière.

Budget

Chaque année, l'institut reçoit un subside fédéral et un subside de la Loterie Nationale. Les montants pour 2025 s'élèvent à :

- Une dotation de 31 570 487 € ;
- Une subvention de 150 000 € de la Loterie Nationale.

L'Institut dispose de ses propres revenus (81 585 €), qui figurent séparément dans le budget. En 2025, il a également reçu 842 604 € de la Commission européenne pour le projet *Gender & Work* qui s'est terminé cette même année.

En outre, l'Institut reçoit chaque année un financement spécifique dans le cadre des protocoles avec la Wallonie et la Fédération Wallonie-Bruxelles (Communauté française) pour ses activités de sensibilisation, d'information et de médiation en matière de discrimination fondée sur le sexe.

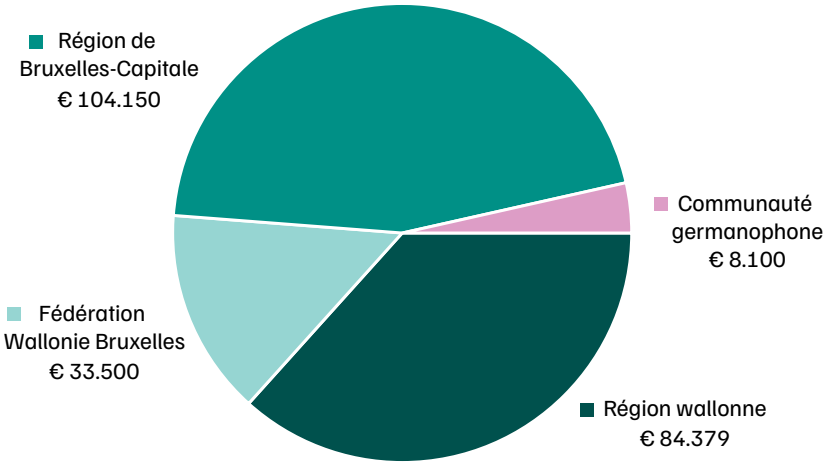
Depuis 2016, l'Institut dispose de protocoles similaires avec la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone. Au titre de l'ensemble de ces protocoles, l'Institut a reçu en 2025 un total de 230 129 €, dont 84 379 € de la Région wallonne, 33 500 € de la Fédération Wallonie-Bruxelles, 104 150 € de la Région de Bruxelles-Capitale et 8100 € de la Communauté germanophone.

Les accords de coopération conclus en 2014 avec la Commission communautaire française (COCOF) et avec Actiris ont été renouvelés en 2023 pour respectivement 47 775 € et 32 500 €.

À la demande du ministre de l'Égalité des chances, l'Institut est chargé du suivi administratif des projets relatifs aux Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles. Il assure principalement le monitoring de l'extension et de la pérennisation du projet.

Graphique 16

Budget des protocoles 2025



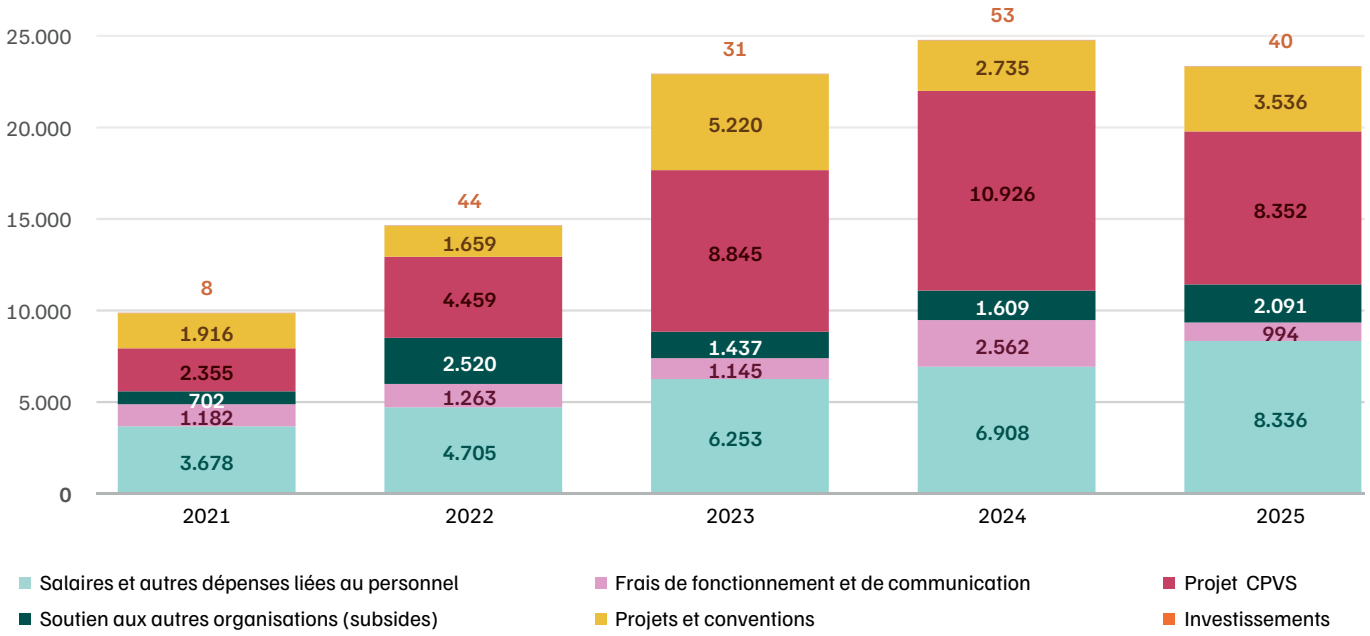
Graphique 5

Comptes annuels (en milliers d'euros)

	2021	2022	2023	2024	2025	%
Dépenses liées au personnel	3678	4705	6253	6908	8336	**36**
Frais de fonctionnement et de communication	1182	1263	1145	2562	994	**4**
Soutien aux autres organisations (subsides)	702	2520	1437	1609	2091	**9**
Projet CPVS	2355	4459	8845	10 926	8352	**36**
Projets et conventions	1916	1659	5220	2735	3536	**15**
Investissements	8	44	31	53	40	**0**
Total	**9841**	**14 650**	**22 931**	**24 793**	**23 349**	

Graphique 17

Évolution du budget de 2021 à 2025 (en milliers d'euros)



4.

Annexes

Partenaires et réseaux

A
Actiris
Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne
Agoria
Amazone
Arc-en-Ciel Wallonie
Autorité flamande
AVG-CARHIF

B
Beci
Boerenbond
Belspo
Bruxelles Économie Emploi
Bruxelles Logement
Bruxelles Pouvoirs Locaux
Bureau fédéral du Plan
Bureau du Médiateur flamand

C
Cap Gemini
Çavaria
Centre International de Santé Reproductive
(ICRH – International Centre for Reproductive Health)
Centres régionaux d'intégration (Discri)
CGSLB
CHU Liège
CHU Saint-Pierre de Bruxelles
CIRé
Collège des médiateurs fédéraux
Collège des procureurs généraux
Comaid
Comité P
Comité permanent R
Commission communautaire française (COCOF)
Commission de protection de la vie privée
Commission des droits de l'enfant
Commission Interdépartementale pour le Développement
Durable
Commission nationale pour les droits de l'enfant
Commission Permanente de la Police Locale
Communauté germanophone
Conseil consultatif Genre et Développement (CCGD)
Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes
Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB)
Conseil National du Travail (CNT)
Conseil supérieur de la Justice
Conseil Supérieur de l'Audiovisuel
Conseil wallon et Conseil bruxellois pour l'égalité (F/H)
Contrôle des lois sociales
Contrôle du bien-être au travail
CoPrev
CRIPEL
CSC

D
Délégué général aux droits de l'enfant
Deloitte
Direction générale de la législation et des libertés et droits fondamentaux

E
EAP école administration publique FWB
ECRI European Commission against Racism and Intolerance – Council of Europe
ella asbl
Equinet
EU Informal Task force on Women, Peace & Security
European Institute for Gender Equality (EIGE)

F
Family Justice Center
Fédération des associations socioculturelles pour
les personnes issues de l'immigration
Fédération Wallonie-Bruxelles
FGTB
Fondation Roi Baudouin
Forem
Furia

G
GAMS
Genres Pluriels
Gezinsbond
GREVIO
Groupe de recherche TOR (VUB)
Groupe de travail Communication inclusive
Groupe Interdépartemental de Coordination
(Gender mainstreaming)

H
HR Rail

I
IBA
IDEWE
Inspection sociale
Institut de Formation Judiciaire
Institut national de criminalistique et de criminologie
Institute for International Research on Criminal Policy
Institut européen pour l'égalité
entre les hommes et les femmes
INTACT asbl
Intersekse Vlaanderen
Intersex Belgium
IN-Z
IPSOS
Inspection régionale de l'Emploi (Bruxelles)

J
Jury d'éthique publicitaire

K
KU Leuven

L

La voix des femmes
Legal Diversity & Inclusion Alliance
Ligue des familles
Loterie Nationale

M

Manufast
MAS
Médiateur de la Wallonie et de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Médiateur fédéral
Médiateur FWB
Médiatrice de la Communauté germanophone
Médiatrice flamande genre
MRKH

O

Office de la naissance et de l'enfance
ONEm
Ordre des médecins

P

Plan d'action Diversité
Plan International Belgique
Plateforme des droits de l'homme
Plateforme Sensoa relative aux comportements sexuels transgressifs
Point d'Information Transgenre
Police fédérale
Police locale
Présidence de l'UE
Prisma
Proximus

R

Rainbowhouse Brussels
Région de Bruxelles-Capitale
Registre national
Réseau de fonctionnaires fédéraux actifs dans le domaine de la pauvreté
Réseau fédéral Diversité

S

Sciensano
Secrétariat du mécanisme de suivi de la Convention d'Istanbul – Conseil de l'Europe
Service de la politique criminelle
Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale
Sophia
Sprint transport
Statbel
Statistiek Vlaanderen
Stepstone

T

Task Force Groupes vulnérables
TGEU – Transgender Europe
Travaillerpour.be

U

UCLL
UCM
UGent
ULB
Unia
Unisoc
Université de Liège
Unizo
UZGent

V

VBO-FEB
Ville de Gand
Vrouwenraad
VUB
Voka

W

Wallonie

Z

ZIJN asbl
Zones de police locale de Bruxelles, Gand et Liège

L'Institut collabore également avec l'ensemble des Services Publics Fédéraux (SPF), Services Publics de Programmation (SPP) et cellules stratégiques du gouvernement fédéral.

Composition du conseil d'administration

Caroline DEITEREN, présidente
Aline LACROIX, vice-présidente

Membres effectif·ve·s

Vincent BOULANGER
Vera CLAES
(Sandrine DEBUNNE)[1]
Corentin DE SALLE
Isabelle HEYNDRICKX
Martin JOACHIM
Geoffrey ROUCOURT
Charlotte STEEL
Paola TRAVELLA
Michelle VAN DEN BROECK
Noémie VAN ERPS
Nastasja WARTEL

Membres effectif·ve·s avec voix consultative

Geert DE POORTER
Jean JACQMAIN
Els KEYTSMAN

Membres suppléant·e·s

Lynn CALLEWAERT
Charly DERAVE
Anke GITTENAER
Wouter INDEMANS
Thomas JANS
(Joël LE DEROFF)[1]
Yamina MEZIANI
Stéphanie NGALULA
Emilie NOË
Saba PARSA
Samuel RACANELLI
Mathilde STEENBERGEN
Julie VAN GARSSE
Florence VIERENDEEL

Membres suppléant·e·s avec voix consultative

Fatima HANINE
Aurore MASSART
Annemie PERNOT

1 Ces membres sont démissionnaires et sont, de ce fait, mentionnés entre parenthèses.

Avis et recommandations

Numéro	Titre	Destinataire
2025-A/001	Avis relatif à la mention du prénom d'usage des personnes transgenres sur la carte d'étudiant.	Haute Ecole Léonard de Vinci
2025-A/001bis	Avis relatif à la proposition de loi modifiant l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, visant à ajouter le motif de fausse couche dans la liste des petits chômages.	Chambre des représentants
2025-A/002	Avis relatif à la proposition de loi modifiant la loi coordonnée du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités en vue de permettre l'exercice de certaines activités pendant le repos de maternité.	Chambre des représentants
2025-A/003	Avis relatif à l'illégalité de l'exclusion des femmes de certains groupements folkloriques.	Palais Royal
2025-R/004	Recommandation concernant la représentation des femmes et des hommes lors des élections sociales.	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, CNT
2025-A/005	Avis sur la politique en matière de contraception en Belgique.	Cabinet du ministre de la Santé publique
2025-A/006	Avis sur la transposition de la directive sur la transparence salariale.	
2025-R/007	Recommandation concernant l'absence de cadre juridique régissant la grossesse pour autrui en Belgique.	
2025-A/008	Avis relatif à la proposition de loi instaurant le droit de céder une partie du repos de maternité au partenaire et la possibilité d'utiliser le repos de maternité avec souplesse.	Chambre des représentants
2025-A/009	Avis relatif à l'organisation d'épreuves d'aptitude physique pour le recrutement de pompier·e·s-ambulancier·ère·s par la zone de secours Hainaut-Centre.	Zone de secours Hainaut-Centre
2025-R/008	Recommandation concernant la proposition de résolution relative à l'introduction du crédit familial.	Chambre des représentants

Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes