

RAPPORT ANNUEL

2017



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

.be

TABLE DES MATIÈRES

A. Avant-propos2

B. Introduction4

C. Mission7

D. 2017 en chiffres9

E. Activités 10

 1. Discrimination 10

 2. Violence basée sur le genre85

 3. Égalité de genre et emploi97

 4. *Gender mainstreaming* 101

 5. International 110

F. Partenaires 119

G. Organisation 120

H. Conclusion 124

I. Annexes 126



A. AVANT-PROPOS

En 2017, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a fêté son quinzième anniversaire. À cette occasion, l'Institut est revenu sur ses actions passées et s'est penché sur l'avenir. Nous pouvons être fiers des actions menées par l'Institut au cours des quinze années écoulées. Il s'est positionné comme le gardien de l'égalité de traitement des femmes et des hommes, y compris la lutte contre la discrimination à l'égard des personnes transgenres. Il s'agit maintenant de continuer à jouer pleinement ce rôle dans le futur.

Pour assurer ce rôle de gardien de l'égalité de genre, l'Institut est soutenu par la société et le monde associatif dédié au genre. C'est ce que nous avons voulu montrer à l'occasion de nos quinze ans. L'Institut a mis à l'honneur quinze marraines et quinze parrains en leur remettant une statuette pour les remercier de leur engagement passé, actuel et futur en faveur d'une société plus égalitaire. Ces ambassadrices et ambassadeurs de l'Institut ont en commun de s'être battu-e-s pour l'égalité des femmes et des hommes dans le passé, et de poursuivre ce combat aujourd'hui. Les marraines et les parrains ont collaboré avec l'Institut pour toutes sortes de projets visant à faire évoluer les mentalités et les comportements.

Une des missions légales de l'Institut est d'apporter un soutien aux mouvements féminins. Nous mettons cet aspect de notre mission en pratique en octroyant des subsides structurels à plusieurs représentants majeurs de la société civile féminine.

Le rayon d'action de l'Institut s'étend au-delà des frontières du pays, notamment grâce à sa présence au sein du Conseil d'Administration d'EIGE (*European Institute for Gender Equality*). L'Institut partage également son expertise avec d'autres partenaires de l'Union européenne, par le biais de différents canaux, et tire des leçons des « *best practices* » des autres pays. N'oublions pas que l'Institut met en application la politique du gouvernement en matière d'égalité de genre.



À de très nombreux niveaux et dans de très nombreux forums, nous constatons qu'un institut spécifiquement chargé de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes est un *must* absolu pour que cette thématique reste une problématique à part entière. Les études européennes¹ ont confirmé cette constatation. C'est la seule façon d'accorder suffisamment de visibilité et d'attention politique à la thématique.

J'espère que le présent rapport d'activités montrera à nouveau les efforts fournis par l'Institut pour faire de l'égalité des femmes et des hommes une évidence.

Chris Verhaegen

Présidente du Conseil d'Administration

¹ EIGE, *Effectiveness of Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality*, 2013 ; EC, *The enforcement of the principle for equal pay for equal work or work of equal value*, July 2017, pag. 80



B. INTRODUCTION

En 2017, les victimes de harcèlement sexuel et de toutes les autres formes de comportement sexuel transgressif ont fait entendre leur voix dans le monde entier. L'année a commencé avec des marches regroupant des centaines de milliers de femmes à travers le monde ; elles sont descendues dans les rues coiffées de *pussy hats* roses afin de protester contre le sexisme. À l'automne, la tourmente a atteint son paroxysme. Avec le *hashtag* #MeToo, des milliers de femmes du monde entier ont partagé leurs expériences en matière de comportement sexuel transgressif et de harcèlement sexuel.

Avec le mouvement #MeToo, pour la première fois, un scandale a éclaté et des victimes du monde entier, du monde du cinéma hollywoodien au Parlement européen à Bruxelles, et des dizaines de milliers de femmes inconnues, se sont fait écho les unes les autres à l'échelle mondiale. Il n'y a probablement pas de meilleure façon d'illustrer que le sexisme et les comportements transgressifs sont des problèmes mondiaux qui affectent des millions de personnes chaque jour.

En Belgique aussi, le sexisme et les comportements sexuels transgressifs ont dominé l'actualité en 2017. Et ce n'était d'ailleurs pas la première fois. En 2012 déjà, Sofie Peeters avait dénoncé la problématique avec son documentaire « Femme de la rue ». Depuis lors, le sujet n'a plus vraiment disparu de l'agenda sociétal et en 2014, cette attention a débouché sur la Loi-Sexisme.

Bien que les victimes de comportements sexuels transgressifs, de sexisme ou de discrimination osent de plus en plus rompre le silence, la peur, la honte et une connaissance insuffisante de leurs droits les empêchent encore trop souvent de mettre un nom sur l'injustice subie et, éventuellement, d'entreprendre des démarches juridiques. Pour l'Institut aussi, ce tabou demeure, et c'est l'un des obstacles majeurs à l'exécution de ses missions, de même que l'invisibilité sociale et politique de la problématique qui lui est associée. L'Institut encourage donc tout le monde à briser ce tabou et se réjouit de la prise de conscience croissante à ce sujet.



Par conséquent, en 2017, l'Institut a à nouveau fortement mis l'accent sur la sensibilisation de la société. La campagne « Maman reste à bord » visait à accroître la conscientisation en matière de discrimination liée à la grossesse. L'enquête et la journée d'étude « La violence entre partenaires vous suit-elle jusqu'au travail ? » ont montré que la violence entre partenaires a un impact important sur le fonctionnement d'une victime et de ses collègues. Le rapport 2017 sur l'écart salarial a à nouveau attiré l'attention sur l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes.

Car briser la culture du silence n'est pas seulement la responsabilité de celles et ceux qui subissent les inconvénients des phénomènes qui sont tus. Bien au contraire. La société dans son ensemble doit assumer ses responsabilités. Ces problèmes sont en effet fondés sur des traditions, des modèles de rôles et des stéréotypes issus d'une société patriarcale. Démasquer ces traditions, ces modèles de rôles et ces stéréotypes constitue donc un élément essentiel de la lutte contre toutes les formes d'inégalité entre les femmes et les hommes dans notre société. Mais cela ne suffit pas pour créer une société égalitaire sur le plan du genre. L'élimination de l'inégalité sociale entre les femmes et les hommes exige également de nouvelles perspectives et de nouvelles mesures politiques.

C'est pourquoi, en 2017, l'Institut a préparé une évaluation approfondie de la Loi-Genre. Le rapport d'évaluation de l'Institut a fait l'objet d'une discussion avec le comité d'experts qui, sous la direction de Françoise Tulken, évalue la législation fédérale anti-discrimination. Le rapport d'évaluation de l'Institut sera présenté au Parlement au début de l'année 2018. Ce document propose un large éventail d'améliorations potentielles à apporter au cadre juridique qui règle la discrimination fondée sur le sexe. En outre, l'Institut est particulièrement satisfait d'avoir pu jouer, en 2017, un rôle de soutien dans le démarrage des trois projets-pilotes des « Centres de Prise en Charge des Violences Sexuelles » à Bruxelles, Gand et Liège. Cette initiative audacieuse et novatrice de la secrétaire d'état à l'Égalité des Chances place la victime de violences sexuelles au centre de l'approche des crimes sexuels, ce qui, dans la pratique, pourrait entraîner une évolution aussi essentielle que l'amendement apporté en 1989 à la loi en vue de placer la notion de consentement au centre de la définition du crime de viol.



Mais la société est-elle vraiment à l'écoute ? Existe-t-il déjà une prise de conscience générale de l'ampleur de la problématique du sexisme et de la discrimination fondée sur le sexe ? Et, surtout, la société est-elle prête à prendre les mesures nécessaires pour évoluer vers une société dans laquelle les femmes et les hommes seront véritablement égaux ? Le moins que nous puissions dire, à la fin de cette année 2017, c'est que le travail n'est pas terminé...

Nous osons penser qu'en 2017, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes aura de nouveau contribué à l'évolution vers une société plus égalitaire et nous espérons que ce rapport annuel vous donnera un meilleur aperçu de la façon dont l'Institut essaie d'y contribuer.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

Michel Pasteel
Directeur

Liesbet Stevens
Directrice adjointe



C. MISSION

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a pour mission d'ancrer l'égalité des femmes et des hommes dans les mentalités et les pratiques. En tant qu'institution publique indépendante, l'Institut promeut et protège cette égalité en combattant toute forme de discrimination et d'inégalité fondée sur le sexe.

Dans ce cadre, l'Institut :

- traite les **demandes d'informations** au sujet de la législation belge visant à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes ;
- aide les victimes de discrimination et leurs avocats en leur fournissant des informations et en les accompagnant lors de négociations ou d'**actions en justice** ;
- réalise, coordonne et soutient des **études et recherches** indépendantes concernant l'égalité de genre ;
- recueille des **données quantitatives et qualitatives**, par exemple sous forme de statistiques, et les met gratuitement à disposition du grand public, des parties prenantes et des victimes individuelles de discrimination et d'inégalité fondées sur le sexe ;
- formule **des avis et des recommandations** à l'attention des pouvoirs publics, des partenaires sociaux, des autres parties prenantes et des organisations privées, en se basant notamment sur les demandes et les plaintes qu'il reçoit et les études et les recherches qu'il entreprend ;
- vise l'élaboration et la mise en œuvre **d'un cadre légal adapté, de structures, de stratégies, d'actions et d'instruments appropriés** afin de garantir l'égalité des femmes et des hommes aussi bien en théorie que dans la pratique ;



- accompagne et soutient le processus d'**intégration de la dimension de genre**, en particulier dans la mise en œuvre du Plan fédéral *gender mainstreaming* ;
- coordonne, évalue et assure le suivi de la mise en œuvre du **Plan d'action national** de lutte contre la violence entre partenaires et d'autres formes de violence intrafamiliale ;
- remplit un rôle de **représentant de la Belgique**, tant au niveau national qu'international, en ce qui concerne l'égalité de genre ;
- développe des **réseaux** formels et informels **en matière d'égalité de genre**.



D. 2017 EN CHIFFRES



736 signalements, parmi lesquels
315 demandes d'informations,
295 plaintes et **126** communications

1.022.000 €
de subsides structurels



395
mentions dans
la presse



61
réponses
à des questions
parlementaires



26
procès

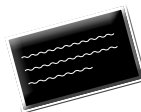


36
collaborateurs



Près de
60% d'utilisateurs en
plus sur le site internet

9 nouvelles
publications



73
formations



E. ACTIVITÉS

1. Discrimination



- Octobre 2017** Un tribunal du travail condamne un employeur qui a licencié une vendeuse après que celle-ci ait annoncé qu'elle était enceinte.
- Novembre 2017** Un tribunal correctionnel constate une infraction à la Loi-Sexisme. Il s'agit du premier jugement condamnant un comportement sexiste punissable.

Un peu plus de la **moitié** des signalements ont été introduits par des femmes, et un peu plus d'un quart par des hommes



Un peu moins de la moitié des signalements concernent des **situations professionnelles**



Un peu plus d'**un** signalement sur **dix** concerne des discriminations à l'égard des personnes transgenres



736 signalements, parmi lesquels **315** demandes d'informations, **295** plaintes et **126** communications

Un signalement sur **cinq** concerne l'accès aux et l'offre de biens et services



Le nombre de signalements relatifs à des discriminations liées à la grossesse ou à la maternité dans des situations professionnelles a **doublé**



44% des signalements relatifs à des situations professionnelles concernent des discriminations liées à la grossesse ou à la maternité

Un **tiers** de signalements en plus qu'en 2016



Le nombre de signalements relatifs au sexisme a **triplé**



Les missions juridiques de l'Institut

La mission de base de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes consiste à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes et à combattre la discrimination fondée sur le sexe ou le genre. La cellule juridique remplit un rôle essentiel dans ce cadre en contribuant au respect de la législation visant l'égalité des femmes et des hommes. Cette législation comprend notamment la Loi-Genre² qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe ou le genre, et la Loi-Sexisme³ qui interdit le harcèlement sexuel et les comportements sexistes à l'égard d'individus.

Pour réaliser cette mission, l'Institut :

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

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

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



L'Institut a émis une recommandation concernant les circonstances aggravantes dans le Code pénal afin de réintroduire celles-ci lorsque l'un des mobiles est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de son sexe dans les cas visés aux articles 394, 395, 396 et 397 du Code pénal, c'est-à-dire l'assassinat, le parricide, l'infanticide et l'empoisonnement. L'objectif est de réintroduire le principe des circonstances aggravantes et de permettre une éventuelle action de l'Institut dans ce type de situation.

En outre, l'Institut a recommandé d'insérer les motifs du changement de sexe, de l'identité de genre et de l'expression de genre dans tous les articles du Code pénal qui prévoient des circonstances aggravantes lorsque le mobile est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison des critères établis par la loi afin de lutter contre la transphobie.

La **discrimination basée sur le sexe** 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 volontaire ou involontaire, 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, une femme reçoit un salaire inférieur à celui de son collègue masculin.

La **discrimination à la grossesse** désigne toute situation dans laquelle une femme est traitée de façon moins favorable en raison de sa grossesse ou de sa maternité. Par exemple : une femme est licenciée après avoir annoncé à son employeur qu'elle est enceinte.



La **discrimination envers les personnes transgenres** désigne toute situation dans laquelle une personne est traitée de façon moins favorable en raison de son changement de sexe, de son identité de genre ou de son expression de genre. Le traitement défavorable peut se manifester sous différentes formes, être direct ou indirect, et volontaire ou involontaire, mais il a toujours pour résultat qu'une personne est abordée ou traitée plus négativement en raison de son changement de sexe, de son identité de genre ou de son expression de genre. Par exemple : un assureur qui ne veut pas assurer les frais liés à une opération de changement de sexe et/ou de confirmation du genre.

Le terme « **discrimination de genre** » est un terme général désignant à la fois la discrimination basée sur le sexe, la discrimination à la grossesse et la discrimination envers les **personnes transgenres**.

L'Institut en tant que point de contact

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

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

La plupart des cas sont signalés à l'Institut par voie électronique. 33 % des signalements ont été effectués par le biais du formulaire de signalement électronique disponible sur le site internet et 50 % sont parvenus par courriel. Dans 15 % des cas, l'Institut reçoit un appel téléphonique et 1 % des signalements sont envoyés par la poste. Les autres signalements sont adressés personnellement à des collaborateurs de l'Institut lors d'événements ou par le biais de réseaux professionnels.



Le service 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, le notifiant est orienté, dans la mesure du possible, vers d'autres services ou organisations.

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

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

→ Une communication ?

Les communications concernent des infractions à la législation sans victime identifiée ou des enquêtes sur des discriminations supposées menées par l'inspection/la police/les instances publiques où l'objectif principal est d'informer l'Institut. Lorsque des victimes souhaitent signaler une discrimination survenue dans le passé ou que les personnes veulent uniquement faire part de leur expérience sans attendre une intervention spécifique de l'Institut, ces dossiers sont également enregistrés en tant que communications.

→ Une plainte ?

Un signalement est enregistré en tant que plainte lorsqu'il émane d'une personne qui, dans une situation concrète, pense être victime de discrimination ou lorsqu'il s'agit d'une action ou d'un acte discriminatoire par rapport auquel une intervention de l'Institut est souhaitée ou requise.



→ Une demande d'information juridique ?

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

→ Une demande d'information non juridique ?

Les demandes concernant les autres thèmes traités par l'Institut, tels que le *gender mainstreaming*, les droits des personnes transgenres, la violence basée sur le genre ou l'égalité de genre dans le domaine de l'emploi sont enregistrées en tant que demandes d'informations non juridiques. En 2017, l'Institut a reçu 232 demandes d'informations non juridiques.

Comment l'Institut peut-il vous aider ?

L'Institut informe

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

L'Institut répond également à des demandes d'informations à propos de la législation visant à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes, par exemple la législation relative aux quotas⁴, la loi sur l'écart salarial⁵, les droits des personnes transgenres⁶, la loi concernant le double nom⁷, etc.

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

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

6 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 (Moniteur belge, 10.07.2017).

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



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

L'Institut conseille

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

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

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

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

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

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



L'Institut va en justice

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

L'Institut formule des recommandations politiques

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

La discrimination de genre en chiffres

Un nouveau système de gestion des données

Comme annoncé dans le rapport d'activités 2016, l'Institut est passé en 2017 à un nouveau système de gestion des données. Ce système permet à l'Institut de mieux identifier le nombre de dossiers, leurs caractéristiques ainsi que leur évolution, mais également de gérer les dossiers de façon plus efficace.



Ce nouveau système de gestion des données rend le traitement des dossiers plus efficace et plus performant puisqu'il permet de conserver facilement une version électronique de chaque dossier. En outre, les gestionnaires de dossiers peuvent ainsi obtenir un aperçu numérique rapide de leurs dossiers en cours.

L'implémentation d'une nouvelle base de données a permis à l'Institut de réévaluer l'enregistrement des signalements. Les caractéristiques des signalements à enregistrer ont été adaptées au contexte juridique actuel et aux tendances évolutives de la société. De plus, le système est suffisamment flexible pour, à l'avenir, modifier lui-même les critères d'enregistrement et ensuite les adapter aux nouvelles tendances et évolutions.

Enfin, le nouveau système de gestion des données servira également pour établir des statistiques et des graphiques spécifiques sur la base de ces données d'enregistrement.

La modification des données d'enregistrement influence les chiffres qui sont présentés dans le rapport d'activités. Le lecteur attentif remarquera que divers aspects ont changé par rapport aux années précédentes, c'est pourquoi les chiffres des années précédentes ne peuvent pas toujours être comparés de façon exacte avec les chiffres affichés dans ce rapport d'activités. Nous vous aiderons néanmoins à parcourir ce dernier à la lumière des changements les plus importants. Les chiffres de 2017 sont également présentés en fonction de ce contexte modifié.



1. Dorénavant, les signalements sont divisés en trois types de dossiers. Les catégories « Plaintes » et « Demandes d'informations juridiques » sont complétées par une troisième catégorie, « Communications ». Cette catégorie a été créée car l'Institut a constaté qu'il était compliqué de classer un nombre croissant de signalements dans les catégories existantes, notamment les signalements concernant une infraction à la législation émanant de personnes qui n'en sont pas elles-mêmes les victimes. Il s'agit par exemple d'un signalement relatif à une offre d'emploi discriminatoire pour laquelle le notifiant ne désirait pas postuler, ou également de signalements dans lesquels il est explicitement demandé à l'Institut de ne rien entreprendre mais qui signalent une expérience, comme par exemple cette femme qui a été témoin de discrimination à la grossesse mais qui ne souhaitait pas que l'Institut intervienne. Durant les années précédentes, ces signalements devaient forcément se situer dans la catégorie « Demandes d'informations juridiques » ou « Plaintes ». La création de la nouvelle catégorie « Communications » permet une lecture plus correcte de la nature de ce genre de signalements.

2. Depuis deux ans, le sexe du notifiant est enregistré dans le dossier à l'Institut en fonction de son identité de genre. En d'autres termes, si le notifiant est une femme transgenre, c'est son identité de genre féminine qui est enregistrée, même si le sexe juridique de cette personne est peut-être encore masculin. L'introduction de l'identité de genre est intégrée dans le nouveau système d'enregistrement et sera dorénavant toujours utilisée⁸. Il existe également un enregistrement distinct pour les entreprises et les particuliers.

3. Le niveau de compétence pertinent attribué à chaque dossier est mentionné. Ainsi, l'Institut, institution publique fédérale ayant conclu des protocoles de collaboration avec la Région de Bruxelles-Capitale, la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Communauté germanophone, la Wallonie et la Commission communautaire française, peut identifier précisément le domaine de compétence concerné par les signalements qu'il reçoit.

8 Pour plus de commodité, il est question dans le rapport d'activités de femmes et d'hommes, et non d'identité de genre féminine ou masculine.



4. Depuis 2017, chaque dossier s'est vu attribuer un thème. L'Institut identifie trois grands thèmes : les signalements relatifs à des inégalités fondées sur le sexe ou au sexisme, les signalements liés à la discrimination à la grossesse ou à la maternité et les signalements liés au thème « Identité transgenre ».

5. L'Institut précise également à chaque fois sur quel aspect de la vie sociale ou sur quel « Domaine » une plainte porte. La subdivision des domaines possibles a été modifiée. Dans le nouveau système d'enregistrement, les domaines principaux ont été adaptés, et une restructuration des domaines principaux et sous-domaines a été réalisée à la lumière des dossiers les plus fréquents et du cadre législatif (pour plus d'informations, voir page 44).

6. La liste des comportements interdits était jusqu'à présent en grande partie basée sur les formes de discrimination décrites dans la Loi-Genre. En 2017, cette liste a été mise à jour et adaptée au contexte juridique actuel. En effet, l'Institut est habilité à intervenir pour toute infraction à la législation qui encourage ou vise l'égalité des sexes. Depuis 2017, les infractions à la Loi-Sexisme ou aux mesures de protection de la loi sur le travail sont venues s'ajouter à la liste des comportements interdits, qui comprenait déjà l'enregistrement des infractions à la Loi-Genre. De plus, une catégorie particulière a été réservée pour les crimes de haine et les clauses pénales pour lesquels des circonstances aggravantes liées au sexe entrent en ligne de compte.

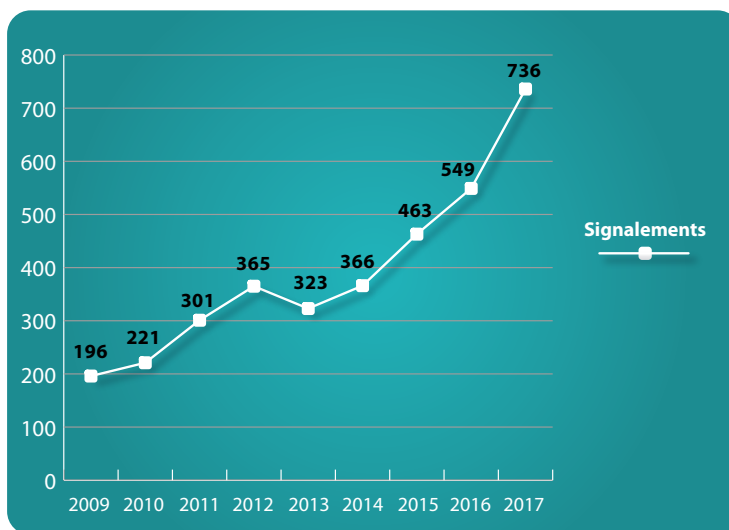


Nombre de signalements en hausse

En 2017, 736 signalements ont été enregistrés, parmi lesquels 315 demandes d'informations, 295 plaintes et 126 communications.

Le nombre total de signalements a augmenté de 34 % par rapport à 2016 et de 59 % par rapport à 2015. Ainsi, la tendance à la hausse du nombre de signalements se poursuit en 2017. L'Institut enregistre plus de signalements chaque année depuis 2009, à l'exception d'une faible diminution en 2013. Les années 2016 et 2017 ont été marquées par une augmentation spectaculaire. Le nombre de signalements a augmenté de 276 % au cours des huit dernières années.

Graphique 1 : Évolution des signalements de 2009 à 2017



Le nombre croissant de signalements ne signifie pas nécessairement que la problématique de la discrimination de genre dans la société s'aggrave. Sans doute est-il plutôt le résultat de la renommée et de la visibilité croissantes de l'Institut.

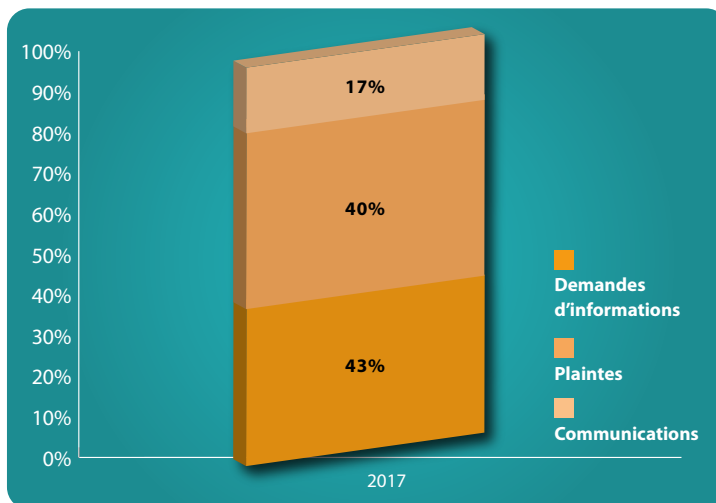
En 2017, l'Institut a lancé une campagne relative à la grossesse, à la maternité et à la discrimination au travail, liée à la publication d'une étude sur cette thématique (pour plus d'informations, voir page 79). De plus, en 2017, les thématiques et les domaines dans lesquels l'Institut intervient ont suscité l'attention de la société, notamment au travers du mouvement *#MeToo* (pour plus d'informations, voir page 63) ou dans le cadre de la nouvelle loi relative à la transsexualité (pour plus d'informations, voir page 68).

Depuis 2016, l'Institut est désigné à tous les niveaux de pouvoir belges comme organe indépendant de promotion de l'égalité, sauf pour ce qui concerne les pouvoirs publics flamands. L'Institut travaille continuellement au renforcement de sa collaboration avec ces partenaires politiques, ce qui se manifeste entre autres par l'augmentation du nombre de signalements (pour plus d'informations, voir page 71).

Les signalements sont divisés en trois catégories-types depuis 2017 : les demandes d'informations, les communications et les plaintes. Sur les 736 signalements que l'Institut a reçus en 2017, 43 % étaient des « Demandes d'informations », 40 % étaient des « Plaintes » et 17 % ont été placés dans la nouvelle catégorie « Communications » (pour plus d'informations, voir page 15).



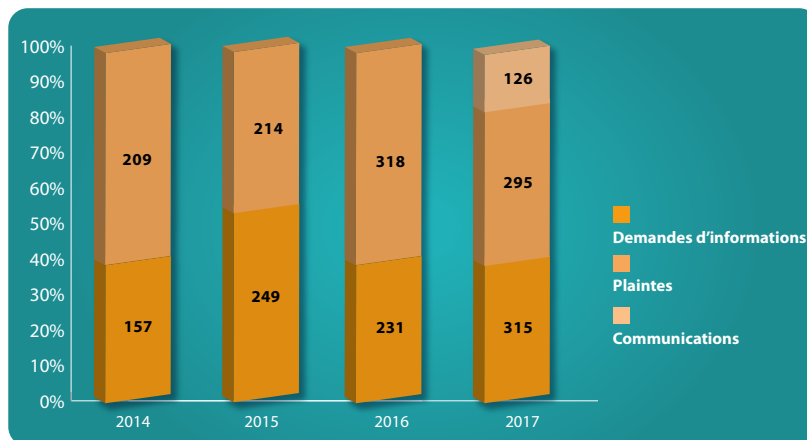
Graphique 2 : Répartition des demandes d'informations, des plaintes et des communications



Avant 2017, les signalements étaient enregistrés en tant que « Demandes d'informations » ou « Plaintes ». Au cours des dernières années, l'Institut a toujours reçu plus de plaintes que de demandes d'informations, sauf en 2015. La création d'une troisième catégorie, « Communications », ne permet pas de comparer la part de plaintes et de demandes d'informations avec celles des années précédentes. Grâce à cette nouvelle catégorie, le nombre de demandes d'informations (43 %) et de plaintes (40 %) s'équilibre en 2017. La catégorie « Communications » était, en 2017, la plus petite des trois puisqu'elle comptait 17 % de tous les signalements.



Graphique 3 : Répartition des demandes d'informations, des plaintes et des communications depuis 2014



Déjà entendu parler de l'Institut ?

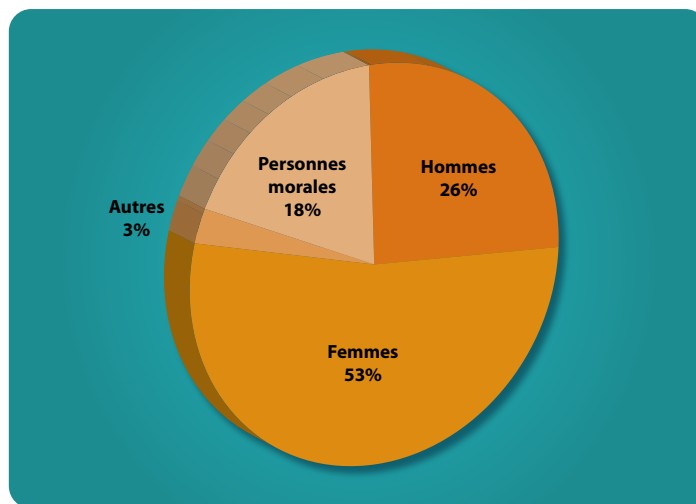
Les notifiants : qui sont-ils ?

Comme les années précédentes, la majorité des signalements de 2017 ont été introduits par des femmes (53 %). Le nombre de notifiantes était moins élevé qu'en 2016 (59 %) et similaire à celui de 2015 (53 %).

Un peu plus d'un quart des signalements en 2017 ont été introduits par des hommes (26 %). Ce chiffre est plus ou moins comparable à celui des années précédentes, 28 % en 2016 et 32 % en 2015.



Graphique 4 : Répartition totale sur base de l'identité de genre

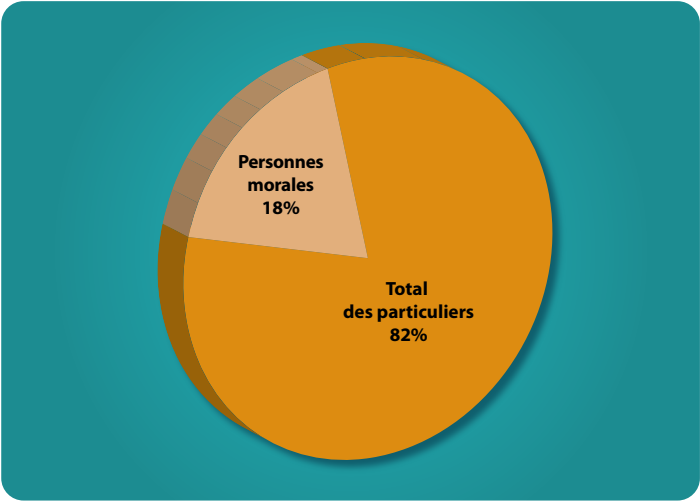


3 % des signalements de 2017 ont été introduits par des personnes dont l'identité de genre était inconnue ou « Autres ». Parmi ceux-ci, 65 % provenaient de notifiants anonymes, et les 35 % restants émanaient de particuliers qui ne voulaient pas être identifiés en tant qu'hommes ou femmes. Près d'un cinquième des signalements de 2017 (18 %) provenaient de personnes morales : entreprises, organisations ou instances publiques.

En 2017, 82 % des signalements émanaient de particuliers et 18 % de personnes morales. Il est impossible de retracer l'évolution du nombre de signalements que l'Institut a reçu d'autres organisations, d'instances publiques ou d'entreprises car il n'existait, avant 2017, aucune distinction entre les enregistrements de particuliers et ceux de personnes morales. Néanmoins, l'Institut remarque, dans la pratique, que les employeurs et autres personnes morales font de plus en plus appel à lui.



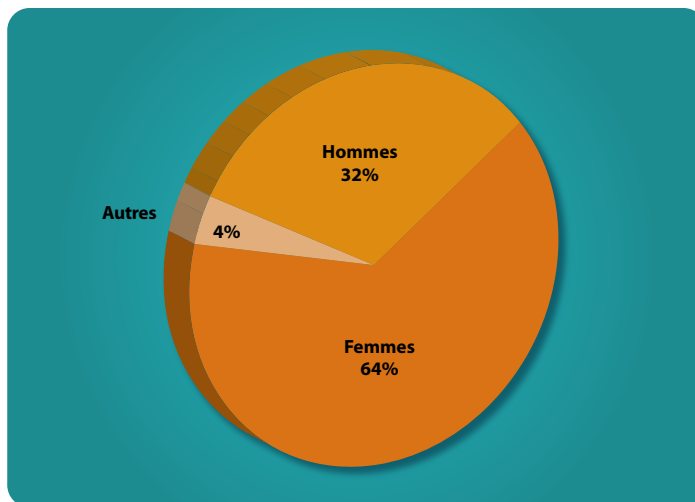
Graphique 5 : Répartition des signalements en fonction du type de notifiant



En ne prenant en compte que les signalements de particuliers, la très grande majorité (64 %) émanait de femmes. Près d'un tiers de tous les signalements de particuliers ont été introduits par des hommes (32 %) tandis que 4 % d'entre eux ont été introduits par une personne avec une identité de genre « Autres » ou inconnue.



Graphique 6 : Répartition des signalements de particuliers sur la base de l'identité de genre

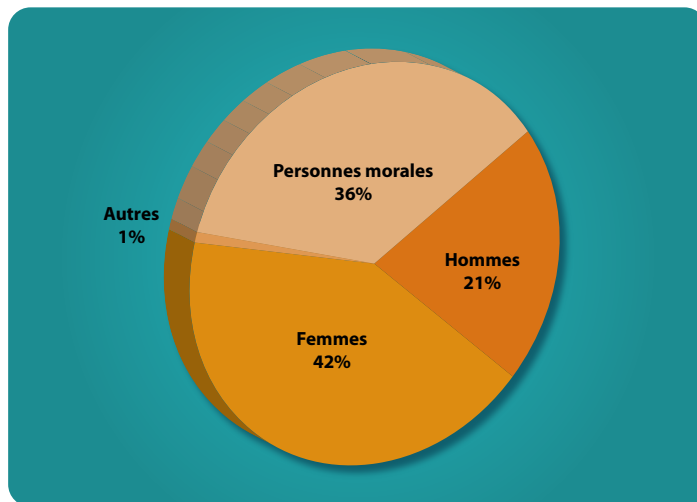


Qui demande seulement des informations, qui introduit une plainte ?

Parmi les 315 demandes d'informations juridiques enregistrées en 2017, 36 % provenaient de personnes morales et 64 % de particuliers. Les femmes demandent davantage d'informations juridiques (42 %) que les hommes (21 %). Seul 1 % de ces demandes émanait d'une personne avec une identité de genre inconnue.



Graphique 7 : Répartition des demandes d'informations juridiques selon l'identité de genre

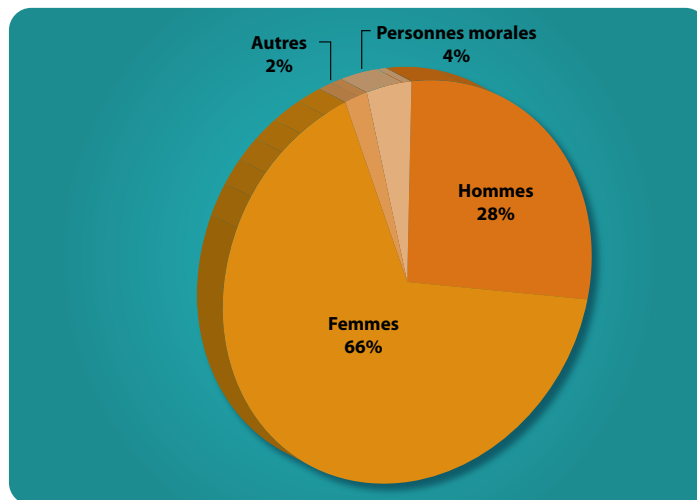


En 2017, l'Institut n'a reçu pratiquement que des plaintes de particuliers (96 %). Ce constat n'a rien de surprenant. Les personnes morales contactent davantage l'Institut afin de l'informer d'un fait précis ou de lui demander des conseils.

66 % des plaintes émanent de femmes. Les hommes introduisent nettement moins de plaintes (28 %) et seuls 2 % du nombre total de plaintes proviennent d'une personne avec une identité de genre inconnue.



Graphique 8 : Répartition des plaintes selon l'identité de genre

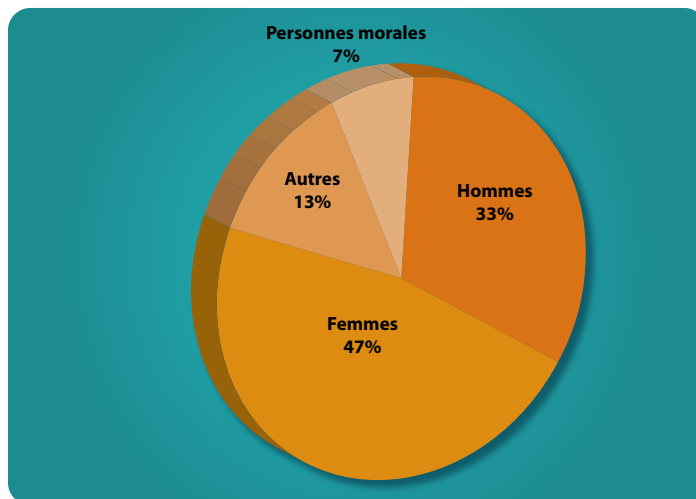


La grande majorité des communications reçues par l'Institut en 2017 émanait de particuliers (93 %). Seuls 7 % de toutes les communications reçues en 2017 provenaient d'organisations.

En 2017, les femmes représentent 47 % des notifiants de communications. 33 % des communications ont été introduites par des hommes et 13 % par des personnes avec une identité de genre inconnue.



Graphique 9 : Répartition des communications selon l'identité de genre



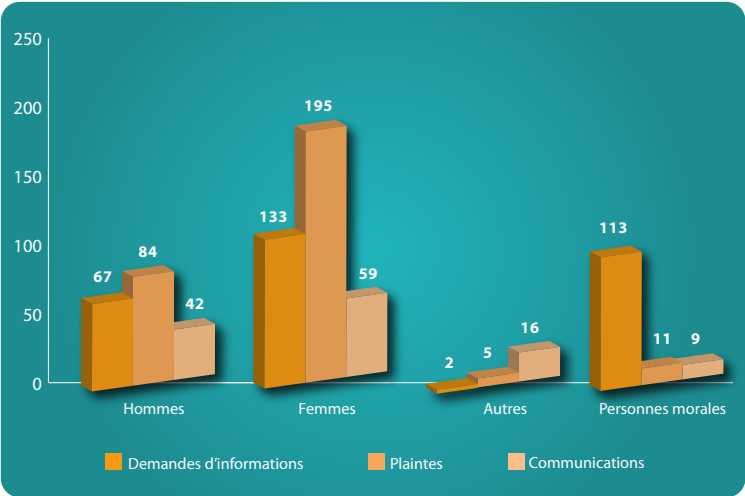
Ce sont principalement des femmes qui font appel à l'Institut. Près de la moitié du nombre total de signalements introduits par des particuliers émanent de femmes (53 %). Les femmes introduisent généralement plus de demandes d'informations, de plaintes et de signalements que les hommes. Les dossiers-types montrent toutefois une même tendance pour les deux sexes : tant les femmes que les hommes choisissent la plupart du temps de déposer plainte ; les demandes d'informations, quant à elles, arrivent en seconde position. Les communications se situent en troisième position pour les deux sexes.

Un pourcentage très faible de signalements émane de personnes avec une identité de genre inconnue ou une identité de genre qui n'est ni féminine ni masculine (4 %). Il s'agit principalement de communications (69 %). Près d'un signalement sur cinq provient d'une personne morale.

Les personnes morales prennent principalement contact avec l'Institut pour demander un avis et des informations (85 %).



Graphique 10 : Répartition du type de signalement selon l'identité de genre



De quel type de comportements s'agit-il ?

La plupart des signalements introduits en 2017 concernaient des infractions potentielles à la Loi-Genre (62 %). 18 % des signalements étaient liés au sexisme, 5 % aux mesures de protection de la Loi sur le travail et 2 % à des infractions pénales ou à des crimes haineux. Un peu plus de 200 signalements sont classés dans la catégorie « Autres ».



Tableau 1 : Répartition des signalements selon la législation⁹

	2017	
Loi-Genre	454	62%
Crime de haine – Loi pénale	15	2%
Sexisme	133	18%
Loi Travail	36	5%
Autres	205	28%

La catégorie la plus importante en 2017 est sans surprise celle de la Loi-Genre. La catégorie « Discrimination directe » est la plus importante de la catégorie Loi-Genre. Elle représente 82 % des signalements liés à la Loi-Genre et la moitié du nombre total de signalements reçus par l’Institut en 2017.

La « Discrimination directe » est depuis plusieurs années le comportement interdit le plus signalé à l’Institut. Le nombre de signalements dans cette catégorie a d’ailleurs continué à augmenter sensiblement en 2017 (48 % par rapport à 2016 et 108 % par rapport à 2015). En revanche, les signalements de « Discrimination indirecte » sont restés relativement stables ces dernières années.

En 2017, la Cour de justice de l’Union européenne a estimé qu’un concours d’entrée à la police ne pouvait pas être uniquement ouvert aux candidats mesurant minimum 1 mètre 70. Comme il y a davantage de femmes mesurant moins d’1 mètre 70, elles sont donc désavantagées de manière disproportionnée par ce critère retenu comme condition d’accès. Cette forme de discrimination indirecte est uniquement admissible si elle poursuit un but légitime et que les moyens utilisés pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires. La volonté de garantir l’employabilité et le bon fonctionnement des services de police est un but légitime. La Cour a ensuite évalué si l’exigence d’une taille minimale était appropriée et nécessaire pour

⁹ Chaque signalement peut concerner plusieurs lois. Le nombre total de lois désignées est dès lors supérieur au nombre de signalements individuels (n=736).



atteindre cet objectif. La Cour a constaté que les policiers remplissaient aussi d'autres fonctions, comme prêter assistance aux citoyens ou régler la circulation, qui ne nécessitent pas une grande force physique. La Cour a dès lors estimé que l'objectif légitime pourrait aussi être atteint s'il y avait moins de mesures préjudiciables aux femmes et que cette discrimination indirecte était donc injustifiée.

Tableau 2 : Répartition des comportements interdits dans la catégorie « Loi-Genre »¹⁰

	2017	2016	2015	2014
Discrimination directe	372	251	179	161
Discrimination indirecte	18	13	13	20
Discrimination multiple	4	2	4	2
Harcèlement	44	28	14	21
Harcèlement sexuel	26	4	36	6
Injonction à la discrimination	2	1	0	0
Incitation à la discrimination	21	6	1	0

On constate également une augmentation du nombre de signalements dans les catégories « Harcèlement sexuel » et « Harcèlement » fondés sur le sexe par rapport à l'année précédente. L'Institut a reçu près de six fois plus de signalements de « Harcèlement sexuel » en 2017 qu'en 2016, et les signalements de « Harcèlement » ont augmenté de 57 % par rapport à 2016. Le nombre de signalements concernant le « Harcèlement sexuel » a toutefois baissé de 28 % en 2017 par rapport à 2015. L'Institut constate que le nombre de signalements de harcèlement sexuel dépend fortement de l'attention accordée à cette thématique par les médias et la société.

¹⁰ Chaque signalement peut concerner plusieurs comportements interdits repris dans une seule et même loi. Le nombre total de comportements signalés est dès lors plus élevé que le nombre de signalements individuels (n=736).



Les signalements de harcèlement n'ont cessé d'augmenter ces trois dernières années. En 2017, l'Institut a reçu le double de ce type de signalement par rapport à 2014. Il s'agit principalement de signalements émanant de personnes harcelées dans un contexte professionnel en raison de leur sexe, de leur grossesse ou de leur identité transgenre.

Une femme transgenre a pris contact avec l'Institut pour dénoncer la mauvaise réaction de ses supérieurs à l'égard de son changement de sexe. Depuis sa transition, son travail a été contrôlé plus souvent. Son employeur lui a interdit de porter un uniforme féminin et d'utiliser les toilettes et les vestiaires pour femmes. Tous ces comportements constituent des formes de harcèlement fondé sur l'identité de genre, l'expression de genre ou le changement de sexe. Ils portent atteinte à la dignité de la personne et créent un environnement dégradant, humiliant ou offensant.

La catégorie « Autres » est la seconde catégorie la plus importante en 2017 (28 %) (voir tableau 3). Cette catégorie regroupe notamment les signalements qui ne concernent pas une infraction à la Loi-Genre, à la Loi-Sexisme ou à la loi sur le travail, mais où une autre législation peut être d'application. Il s'agit par exemple des signalements relatifs à la loi sur le double nom, à la loi sur l'écart salarial, à la Loi-Transgenre ou à la loi sur les quotas.

Cette catégorie englobe également les signalements où le notifiant estime avoir été traité moins favorablement en raison de son sexe, mais sans que la Loi-Genre, la loi sur le travail ou la Loi-Sexisme ne soient d'application (il s'agit par exemple de signalements concernant des divorces ou des relations privées). En outre, la catégorie « Autres » reprend les signalements qui ne sont pas du ressort de l'Institut, mais pour lesquels le notifiant est orienté vers l'instance compétente. Par exemple, la loi qui s'applique en cas de discrimination relative à la grossesse d'une enseignante n'est pas la Loi-Genre mais le Décret flamand sur l'égalité des chances.



La nouvelle catégorie « Loi Travail » représente 5 % des signalements reçus par l'Institut. Il existe un lien très étroit entre la protection des femmes enceintes, ou de celles qui viennent d'accoucher, contre la discrimination et les mesures de protection prévues par la loi sur le travail qui doivent garantir et promouvoir le bien-être des travailleuses enceintes.

Une infirmière qui travaille aux urgences dans un hôpital espagnol a informé son employeur qu'elle allaitait son bébé et l'a averti des risques éventuels. Son supérieur, un médecin, a affirmé qu'il existait bel et bien un risque pour la santé de l'enfant si la femme allaitait alors qu'elle travaillait au sein du service.

L'INSS, l'Institut espagnol de la Sécurité sociale, a pourtant jugé qu'il n'y avait aucun risque. L'infirmière a considéré que l'analyse des risques n'avait pas été réalisée selon la réglementation européenne. La Cour de justice de l'Union européenne a estimé qu'il pouvait être question de discrimination fondée sur le sexe. En effet, les faits laissaient penser que les mesures visant à promouvoir la sécurité et la santé pendant la grossesse, après l'accouchement et pendant l'allaitement n'avaient pas été correctement appliquées. L'employeur a dû prouver que l'analyse des risques avait été réalisée dans le respect de la procédure.

Une employée a été licenciée quelques jours après avoir annoncé sa grossesse par courrier recommandé. L'employeur refuse d'indemniser la travailleuse et motive sa décision comme suit : « ne correspond pas au profil pour remplir les exigences de la fonction : non-respect des consignes, refus de faire le travail demandé, non-respect des clientes ». L'employée n'a pourtant fait l'objet d'aucun avertissement préalable ni d'aucune évaluation négative. Il semble donc que sa grossesse ne soit pas étrangère à son licenciement. L'Institut a engagé une procédure devant le tribunal compétent et a obtenu gain de cause dans ce dossier.



Tableau 3 : Aperçu des comportements discriminatoires¹¹

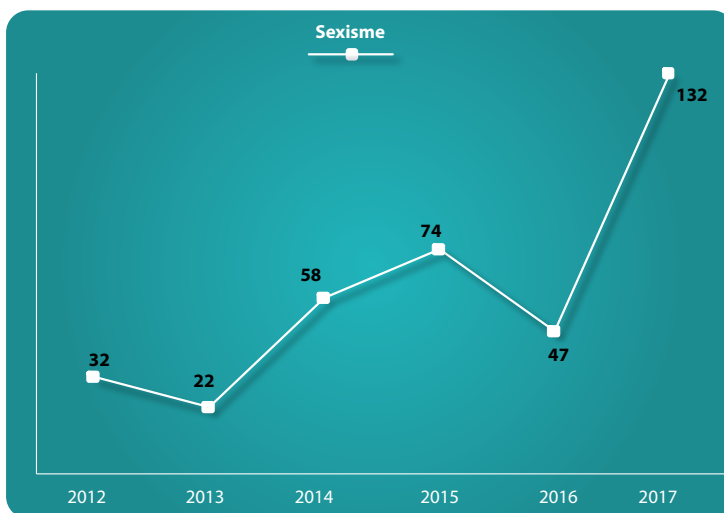
	2017	
Loi-Genre	62%	455
Discrimination directe	82%	372
Discrimination indirecte	4%	18
Discrimination multiple	1%	4
Harcèlement	10%	44
Harcèlement sexuel	6%	26
Incitation à la discrimination	5%	21
Injonction à la discrimination	0,50%	2
Crime de haine	2%	15
Sexisme	18%	132
Loi-Sexisme	41%	54
Autres	45%	60
Loi Travail	5%	36
Autres	28%	204

En 2017, l’Institut a reçu beaucoup plus de signalements relatifs au sexisme par rapport aux années précédentes. 41 % des signalements dans la catégorie « Sexisme » portaient sur la Loi-Sexisme ou sur une infraction à cette loi. Les autres signalements concernaient des stéréotypes de genre dans la société ou des formes de sexisme qui ne sont pas couvertes par la Loi-Sexisme, comme par exemple le sexisme dans les campagnes publicitaires.

11 Chaque signalement peut concerner plusieurs comportements interdits repris dans une seule et même loi. Le nombre total de comportements signalés est dès lors plus élevé que le nombre de signalements individuels (n=736).

Si le nombre de signalements relatif au sexisme reçus en 2016 a considérablement diminué par rapport à 2015, il a toutefois battu des records en 2017. Le nombre de signalements concernant le sexisme en 2017 a presque triplé par rapport à 2016. L'Institut constate une fois encore qu'il reçoit davantage de signalements quand les médias accordent de l'attention à cette problématique (pour de plus amples renseignements, voir page 63).

Graphique 11 : Évolution des signalements de sexisme depuis 2012



Discrimination directe : Lorsqu'une personne a été, est ou serait traitée de façon moins favorable en raison de son sexe. Par exemple : une femme est licenciée en raison de sa grossesse ; les hommes sont interdits d'accès à des événements *ladies only*.

Discrimination indirecte : Lorsqu'une politique générale ou une règle neutre nuit à une personne en raison de son sexe. Par exemple : seuls les travailleurs à temps plein peuvent suivre



une formation, alors que la plupart des travailleurs à temps partiel de l'entreprise sont des femmes.

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

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

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

Sexisme :

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

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

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

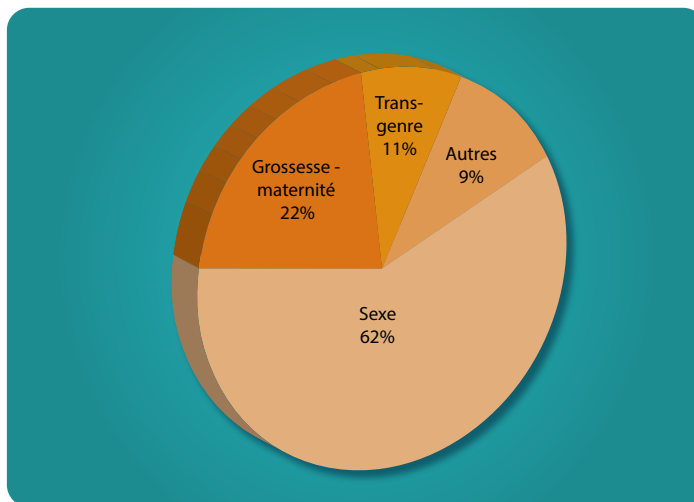


Dans quelles situations les discriminations ont-elles lieu ?

Thèmes

Le thème à propos duquel l'Institut a reçu le plus de signalements en 2017 est le sexe (62 %). Ce n'est pas une surprise, étant donné que l'Institut a précisément pour mission de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et de veiller au respect de la législation en la matière. Le deuxième thème le plus fréquent est le thème « Grossesse-maternité », avec plus d'un cinquième de tous les signalements en 2017 (22 %). Le thème « Transgenre » représente 11 % de tous les cas signalés, tandis que 9 % des signalements ont été classés dans la catégorie résiduelle « Autre ».

Graphique 12 : Répartition des signalements par thème¹²



¹² Un signalement peut concerner plusieurs thèmes. Le nombre total de thèmes désignés ($n = 761$) n'est donc pas égal au nombre de signalements reçus ($n = 736$).

Dans la mesure où ce sont surtout des femmes qui prennent contact avec l'Institut, il est évident que, pour tous les thèmes excepté la catégorie « Autres », la plupart des faits soient signalés par des femmes.

Près de la moitié des cas classés dans la catégorie « Sexe » ont été signalés par des femmes (45 %). Presque un tiers des signalements relatifs au sexe ont été effectués en 2017 par des hommes (32 %) et 3 % par des personnes dont l'identité de genre n'était pas connue. Les organisations représentaient un cinquième de tous les signalements relatifs au thème « Sexe » (20 %).

L'Institut a reçu un signalement concernant le contenu du site internet et le formulaire d'enregistrement d'une entreprise employant des jeunes pour des missions de *catering* et des événements. Le site internet faisait explicitement référence à des « hôtesse » et à des « *parking boys* » (voituriers). De tels stéréotypes dans la communication et les images donnent aux visiteurs du site internet l'impression que seules des femmes peuvent se porter candidates pour certaines fonctions et des hommes pour d'autres fonctions. L'Institut a informé l'entreprise de la législation en vigueur et de l'obligation de formuler les offres d'emploi de façon neutre sur le plan du genre. L'entreprise a signalé à l'Institut qu'elle n'avait pas l'intention de discriminer qui que ce soit et qu'elle procéderait aux adaptations nécessaires, tant sur le site que dans le formulaire d'enregistrement.

Étant donné que seules les femmes peuvent être enceintes, il n'est pas surprenant que les cas relatifs au thème « Grossesse-maternité » aient presque tous été signalés par des femmes (84 %). 13 % des signalements sur ce thème provenaient d'organisations.

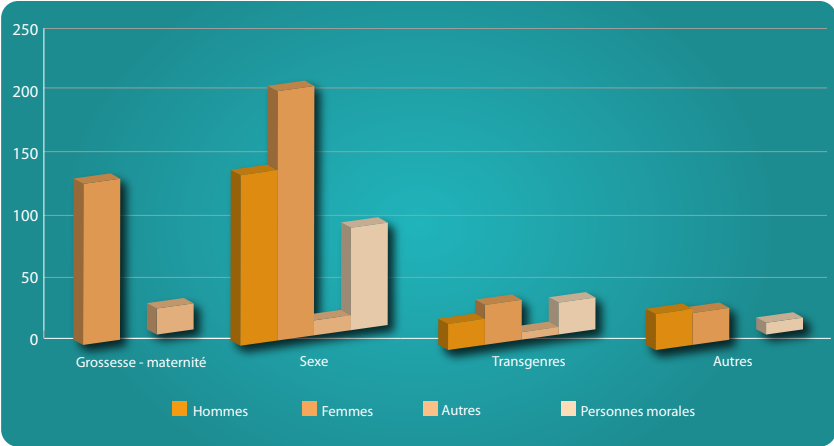
Une enseignante enceinte a contacté l'Institut pour connaître ses droits. En effet, la direction de l'établissement qui l'emploie a exercé des pressions sur elle et voulait lui refuser de s'absenter du travail pour se rendre à ses consultations prénatales. L'Institut a informé la plaignante de ses droits et des recours qui s'offraient à elle.



Dans la catégorie « Transgenre », 43 % des signalements ont été introduits par des femmes. 23 % ont été effectués par des hommes. 7 % des faits classés dans cette catégorie ont été signalés par des personnes à l'identité de genre inconnue. Plus d'un quart (27 %) des signalements portant sur le thème « Transgenre » émanaient d'organisations.

Certaines plaintes attestent que les personnes transgenres n'ont pas toujours droit au respect d'autres personnes à l'égard de leur identité de genre, de leur expression de genre ou de leur changement de sexe. Ainsi, un certain nombre de personnes transgenres ont signalé à l'Institut des remarques offensantes ou dégradantes de la part de diverses personnes (employeurs, voisins, police, compagnies d'assurances...). Un exemple malheureusement fréquent est celui d'une personne qui continue à être délibérément appelée par son ancien prénom ou son ancien titre alors qu'elle souhaite être désignée par un autre nom correspondant à son identité de genre, voire même lorsque cette personne a entre-temps changé son nom officiellement.

Graphique 13 : Répartition des thèmes selon l'identité de genre



Aperçu général des domaines

Le tableau 4 présente la répartition des signalements par domaine en 2017. Les domaines de discrimination sont déterminés en vertu des domaines de compétences prévus 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.

Tableau 4 : Répartition des signalements par domaine de discrimination en 2017¹³

	Demandes d'informations	Plaintes	Communi-cations	Total 2017
Emploi	154	136	50	340
Biens et services	45	59	36	140
Sécurité sociale	9	8	2	19
Santé publique	9	7	1	17
Aides sociales	1	1	1	3
Relations privées	14	14	4	32
Enseignement	14	14	8	36
Orientation et formation profes-sionnelles	1	17	1	19
Culture et médias	9	31	28	68
Mention dans un document officiel/PV	4	0	1	5
Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	9	7	4	20
Fonctionnaires	2	6	1	9
Impôts et avantages fiscaux	1	2	2	5
Législation	90	25	5	120
Autres	26	7	8	41

13 Un signalement peut relever de plusieurs domaines à la fois. Le nombre total de domaines désignés (n = 874) n'est donc pas égal au nombre de signalements reçus (n = 736).



En raison de la nouvelle répartition des domaines, il est difficile d'effectuer une comparaison avec les années précédentes. En effet, quelques nouveaux domaines ont fait leur apparition : soins de santé, soutien social, fonctionnaires, taxes et avantages fiscaux et législation. Les domaines accueil des enfants, jeunesse, sport et tourisme ont été classés comme sous-catégories dans le domaine principal « Biens et services ».

Le tableau 5 ci-dessous analyse les évolutions :

Tableau 5 : Répartition des signalements par domaine entre 2014 et 2017¹⁴

	2017	2016	2015	2014
Emploi	340	193	164	133
Biens et services	140	121	63	68
Sécurité sociale	19	40	40	17
Santé publique	17			
Aides sociales	3			
Relations privées	32	12	12	12
Enseignement	36	17	14	16
Orientation et formation professionnelles	19	6	5	4
Culture et médias	68	29	54	18
Mention dans un document officiel/PV	5	4	25	24
Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	20	13	12	17
Fonctionnaires	9			
Impôts et avantages fiscaux	5			
Législation	120			
Autres	41	155	156	125

¹⁴ Un signalement peut relever de plusieurs domaines à la fois. Le nombre total de domaines désignés (n = 874) n'est donc pas égal au nombre de signalements reçus (n = 736).



La décision de restructurer les domaines s'explique entre autres par le fait que, chaque année, un grand nombre de signalements étaient classés dans la catégorie « Autres ». La mise à jour de la liste de domaines en 2017 a effectivement entraîné une forte diminution du nombre de signalements dans la catégorie « Autres ». Une grande partie des signalements auparavant classés dans le domaine « Autres » ont été placés, à partir de 2017, dans la catégorie « Législation ». Ce nouveau domaine contient une part considérable du nombre total de signalements effectués en 2017. Cette catégorie comprend dès lors un grand nombre de sous-catégories comme la loi sur l'écart salarial, la loi sur les quotas, la Loi-Transgenre, la loi sur le double nom et un certain nombre de décrets promouvant l'égalité. La diminution du nombre de signalements dans le domaine « Autres » s'explique également par le fait que les cas relatifs à des divorces sont classés depuis 2017 dans le domaine « Relations privées ». Le nombre de signalements classés dans le domaine « Relations privées » a dès lors doublé en 2017.

Tout comme les années précédentes, en 2017, les catégories « Emploi » et « Biens et services » sont celles comprenant le plus grand nombre de signalements. Notons la hausse remarquable du nombre de signalements dans le domaine « Culture et médias ». Cette année, l'Institut a reçu 2,5 fois plus de signalements dans ce domaine qu'en 2016, ce qui place cette catégorie en quatrième position en 2017.

Emploi

L'Institut constate à nouveau, en 2017, que de très nombreuses personnes sont encore discriminées dans le domaine « Emploi ». Près de la moitié des signalements (46 %) concernent totalement ou en partie la situation professionnelle. 86 % des cas signalés concernaient une infraction potentielle ou une question relative à la législation en matière de discrimination (Loi-Genre). Il s'agissait, dans la majorité des cas, d'une forme de discrimination directe. Pour 12 % des signalements, il était question de harcèlement (sexuel) et dans 4 % des cas, de sexisme¹⁵.

15 Un signalement peut relever de plusieurs domaines à la fois. Le nombre total de comportements désignés ($n = 843$) est donc supérieur au nombre de signalements reçus ($n = 736$).



Une femme a pris contact avec l'Institut parce qu'elle n'était pas à l'aise avec le comportement de son futur employeur. Ils ont eu deux rendez-vous seuls au cours de la procédure de recrutement et il l'appelait régulièrement. À ces occasions, l'homme en question a posé des questions inappropriées sur sa vie privée, l'a invitée à plusieurs reprises à sortir et cherchait un contact physique. Lors de chaque contact, il lui promettait aussi qu'elle aurait le poste.

Elle a demandé à l'Institut quelles démarches elle pouvait entreprendre à son encontre. L'Institut lui a signalé que les comportements de son employeur pouvaient être considérés comme du harcèlement sexuel, interdit par la Loi-Genre. Il était impossible, à ce moment, d'entreprendre plus de démarches par manque de documents et de témoins pour confirmer les comportements de cet homme. La femme a accepté de rassembler davantage de preuves. Quelque temps plus tard, cette dame a cependant repris contact avec l'Institut pour signaler qu'elle avait décroché le poste et qu'elle souhaitait clôturer sa plainte auprès de l'Institut.

Cette situation illustre parfaitement l'impact des rapports de force. La femme a déclaré accepter les comportements inappropriés de son futur employeur uniquement parce qu'elle avait besoin de ce travail et voulait absolument décrocher ce poste. Dès qu'elle l'a obtenu, elle a donc laissé tomber sa plainte auprès de l'Institut. En effet, elle était convaincue que les comportements inappropriés cesseraient ou seraient moins fréquents que pendant la procédure de sélection, étant donné qu'elle serait souvent sur la route dans le cadre de sa fonction de vendeuse et serait donc moins souvent en contact avec cet homme. La peur de perdre son travail a très probablement joué.

Les signalements portent principalement sur l'accès au travail (42 %), la fin de la relation professionnelle (21 %) et les conditions de travail et de rémunération (35 %). Cette dernière catégorie inclut également, depuis 2017, tous les signalements relatifs au bien-être au travail et à l'environnement professionnel. Avant 2017, il s'agissait d'une catégorie distincte dans le domaine « Emploi ».



Tableau 6 : Répartition des signalements « Emploi » par sous-domaine¹⁶

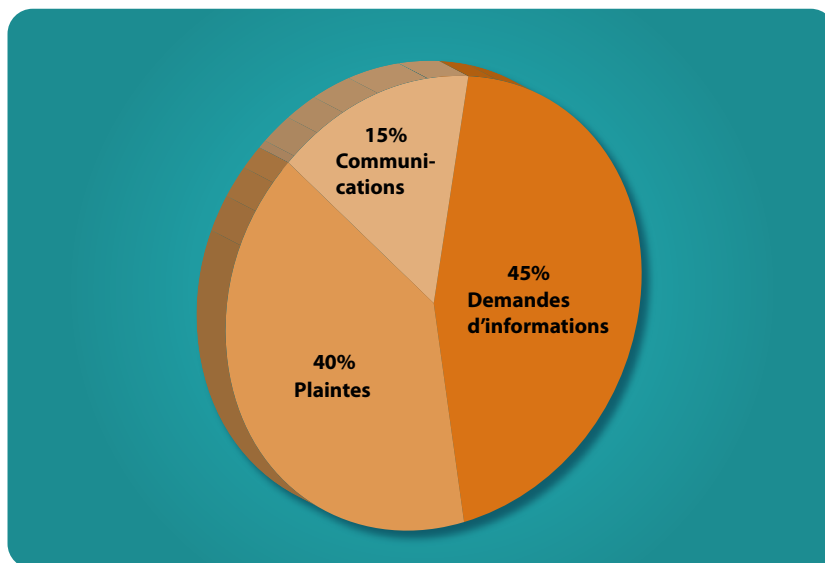
	Domaine « Emploi » %
Accès à l'emploi	41,80%
Conditions de travail et rémunération	34,70%
Rupture des relations de travail	21,20%
Action positive	3,20%
Exigence professionnelle	2,60%
Indépendants	1,80%
Régimes complémentaires de sécurité sociale	0,60%
Représailles témoin	0,00%
Autres	0,30%

En 2017, quatre signalements sur dix (40 %) reçus par l’Institut à propos de discriminations au travail étaient des plaintes. Il y a également un peu plus de demandes d’informations sur des discriminations au travail que de plaintes : 45 % des signalements relatifs au travail étaient des demandes d’informations. 15 % étaient des communications.

16 Un signalement peut relever de plusieurs domaines à la fois. Le nombre total de sous-domaines désignés (n = 358) n’est donc pas égal au nombre de signalements dans le domaine « Emploi » (n = 340).



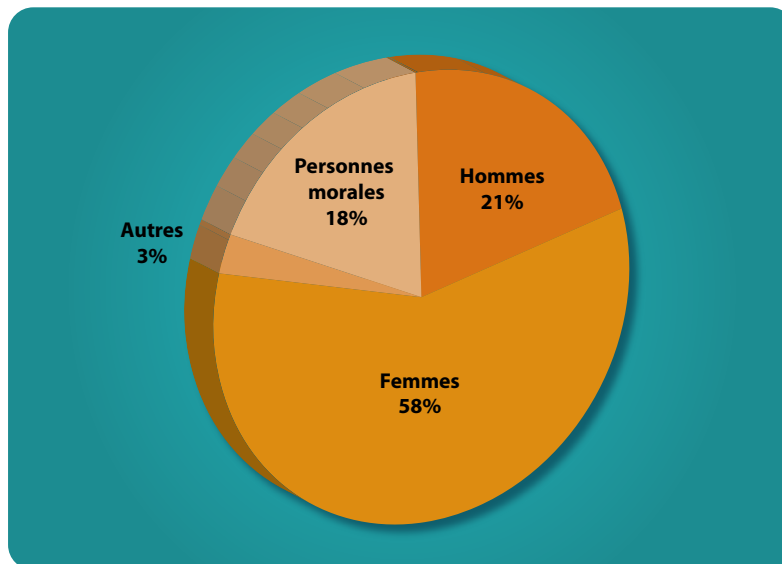
Graphique 14 : Répartition selon le type de signalement dans le domaine « Emploi »



En 2017, la grande majorité des personnes ayant signalé des discriminations au travail étaient de sexe féminin (58 %). Ce chiffre n'est pas étonnant, dans la mesure où 44 % des signalements dans le domaine « Emploi » portaient sur le thème « Grossesse-maternité ». Dans le domaine « Emploi », 21 % des personnes ayant pris contact avec l'Institut étaient de sexe masculin. Seulement 3 % des signalements dans le domaine « Emploi » ont été introduits par des personnes à l'identité de genre inconnue ou autre. Près d'un cinquième (18 %) de tous les signalements dans le domaine « Emploi » proviennent de personnes morales.



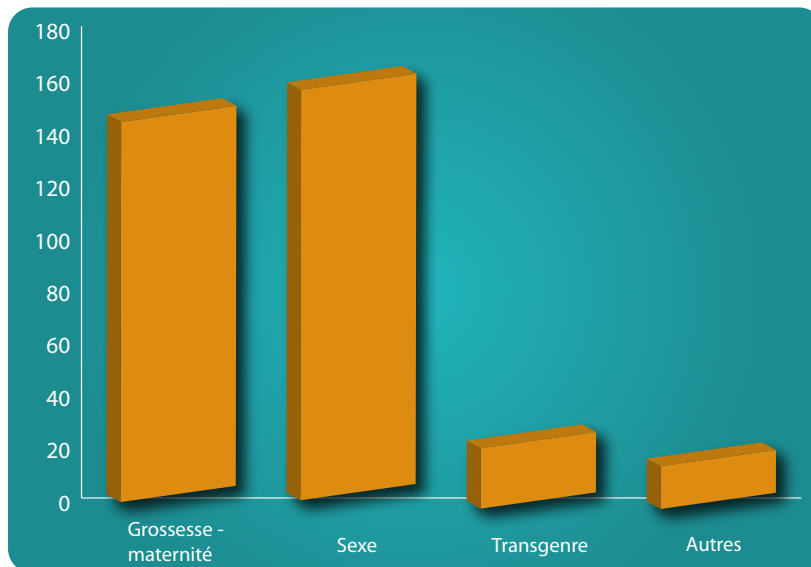
Graphique 15 : Répartition selon l'identité de genre dans le domaine « Emploi »



Dans le domaine « Emploi », le nombre de signalements relatifs à des discriminations basées sur le sexe (48 %) et à des discriminations à la grossesse et à la maternité (44 %) augmentent de façon similaire. Les cas de discrimination et d'inégalité de traitement en raison d'un souhait d'avoir un enfant, d'une grossesse ou d'une maternité restent très fréquents dans la société (pour plus d'informations, voir page 76). Seule une part relativement faible des signalements dans ce domaine porte sur le thème « Transgenre » (7 %). L'Institut estime qu'il ne faut pas en déduire que les personnes transgenres ne sont pas victimes de discriminations sur le marché du travail. Une explication plus plausible est qu'elles ne savent pas encore suffisamment comment les dénoncer à l'Institut. Afin de mieux analyser la situation des personnes transgenres dans la société, donc aussi dans le domaine du travail, l'Institut mènera en 2018 une étude sur la vie des personnes transgenres en Belgique (pour plus d'informations, voir page 68).



Graphique 16 : Répartition selon les thèmes dans le domaine « Emploi »



Comme le constatait déjà l'Institut dans son rapport annuel de 2016, les femmes semblent confrontées à des discriminations à chaque phase de la relation professionnelle. Les hommes ont surtout signalé à l'Institut des cas de discrimination au recrutement (65 %). Les hommes semblent donc subir moins de discriminations, ou avoir moins de questions au sujet de leurs droits, sur le plan des conditions de travail (28 %) ou à la fin de la relation professionnelle (7 %).

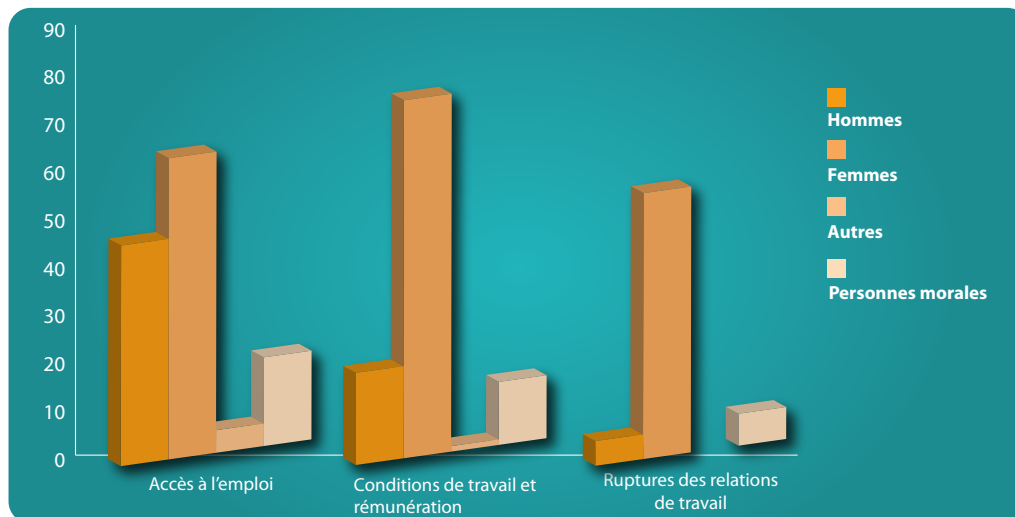
L'Institut a par exemple reçu un signalement concernant une boulangerie cherchant explicitement une collaboratrice pour travailler dans le magasin. L'Institut a pris contact avec le boulanger pour l'informer du cadre législatif et lui demander d'adapter son offre d'emploi. Au départ, le boulanger ne voulait pas accéder à la requête de l'Institut. Il maintenant que les hommes et



les femmes étaient différents et convenaient plus par conséquent pour certaines fonctions que pour d'autres. Selon lui, les femmes conviennent mieux que les hommes pour travailler dans un magasin.

L'Institut a entamé une discussion, expliquant qu'il ne fallait pas généraliser de telles différences et que donc il n'était pas justifiable d'exclure des hommes pour certaines fonctions. Si une offre d'emploi paraît pour une fonction d'employé-e dans un magasin, il se peut effectivement qu'il y ait une majorité de candidates féminines, mais cela ne veut pas dire que l'homme qui pose sa candidature ne peut pas exercer cette fonction de façon appropriée. Le boulanger a compris le raisonnement selon lequel les candidats doivent être évalués sur la base de leurs compétences objectives et a donc adapté son offre d'emploi.

Graphique 17 : Les trois principaux sous-domaines « Emploi » selon l'identité de genre



La répartition des signalements par des femmes est beaucoup plus équilibrée entre les trois grandes sous-catégories : 32 % des signalements concernaient l'accès au travail, 39 % les conditions de travail (rémunération, environnement de travail, congé...) et 29 % la fin de la relation professionnelle.

Un employeur octroyait des jours de congé supplémentaires au prorata des absences passées. L'analyse de l'Institut a mis en évidence le risque de discriminer les femmes enceintes ainsi que des personnes en congé parental ou à temps partiel, ce qui pourrait être constitutif de discrimination indirecte dès lors qu'il s'agit plus souvent de femmes. Suite à l'intervention de l'Institut, l'employeur et les représentants syndicaux ont développé une nouvelle méthode.

Dans le cadre des mesures relatives à des actions positives et à des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, l'Institut constate que ce sont surtout des personnes morales qui se posent des questions au sujet de l'application et des possibilités.

Le client d'un bureau de recrutement veut engager un homme pour une fonction d'éducateur. Le bureau a pris contact avec l'Institut pour savoir si le client avait le droit de mentionner cette demande explicite dans son offre d'emploi. L'Institut a répondu que la loi impose de formuler toute offre d'emploi de façon neutre sur le plan du genre et qu'une offre d'emploi ne peut donc pas faire référence, que ce soit de manière explicite ou implicite, au sexe du travailleur recherché.

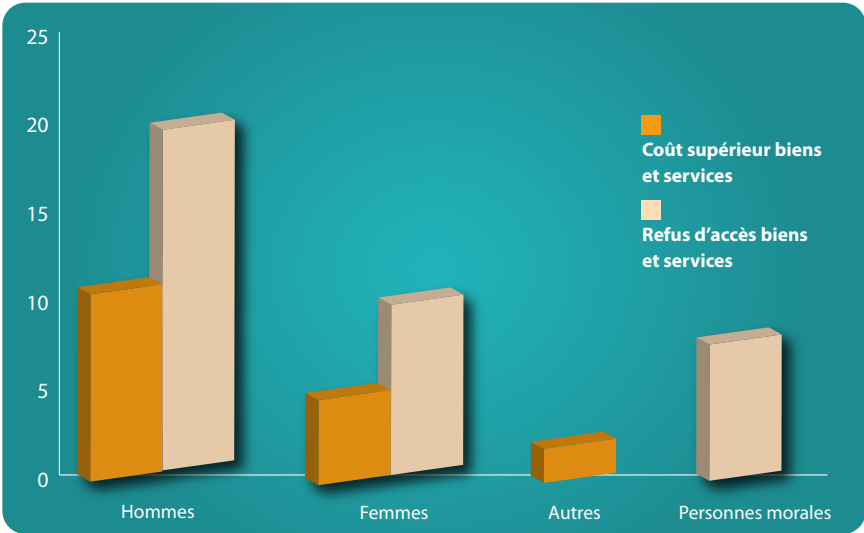


Biens et services

Parmi les signalements que l'Institut a reçus en 2017, près d'un cinquième (19 %) concernaient totalement ou en partie des discriminations liées au genre dans l'accès à des biens et des services ou l'offre de biens et de services. La majorité des signalements relatifs à des biens et services concernaient l'application de la Loi-Genre (69 %) et faisaient partie de la catégorie « Discrimination directe ». 15 % des signalements relatifs à des biens et services ont été classés dans la catégorie « Sexisme ».

Plus d'un tiers des signalements concernaient une majoration de prix pour des biens et services ou un accès refusé à des biens et services, cette deuxième catégorie étant plus représentée que la première. Dans les deux cas, ce sont surtout des hommes qui ont pris contact avec l'Institut pour dénoncer un tel traitement inéquitable.

Graphique 18 : Répartition de l'identité de genre pour le prix et le refus dans le domaine « Biens et services »



En 2017, pour le domaine « Biens et services », l'Institut a reçu plus de plaintes (42 %) que de demandes d'informations (32 %) et de communications (26 %).

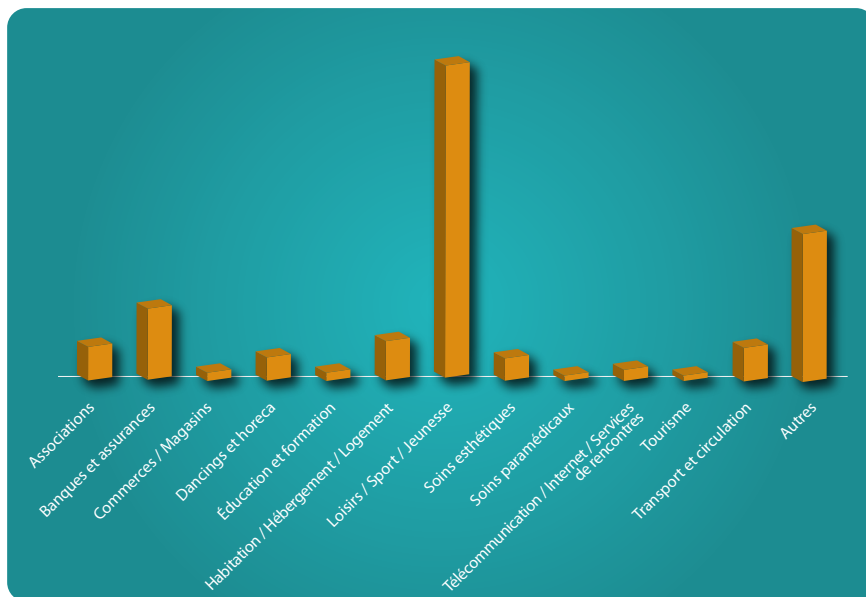
En 2017, la plupart des signalements concernaient le thème « Loisirs, sport et jeunesse » (37 %). Cette catégorie est suivie des catégories « Autres » (18 %), « Banques et assurances » (9 %), « Habitation, hébergement et logement » (6 %), « Associations » (6 %) et « Transport et circulation » (6 %).

Quelques hommes ont pris contact avec l'Institut au sujet d'événements *ladies only* organisés par deux chaînes de cinémas. Lors de tels événements, seules des femmes avaient accès à une projection de film exclusive et recevaient de petits cadeaux. Les hommes avaient pris contact avec la chaîne de cinémas en demandant s'ils pouvaient accompagner une amie, ce qui leur a chaque fois été refusé.

L'Institut a adressé plusieurs courriers aux deux cinémas. Ceux-ci ont répondu que cet événement était une forme d'action positive. Jusqu'à présent, il n'existe cependant aucun fondement justifiant une distinction directe sur la base du sexe pour l'accès à des biens et services, même s'il s'agit d'une action positive. La politique d'accès a finalement été adaptée : les hommes souhaitant participer à l'événement ne se verront plus refuser l'accès sur la base de leur sexe. Le nom de l'événement a été maintenu, afin d'indiquer que c'est en premier lieu le public féminin qui est ciblé.

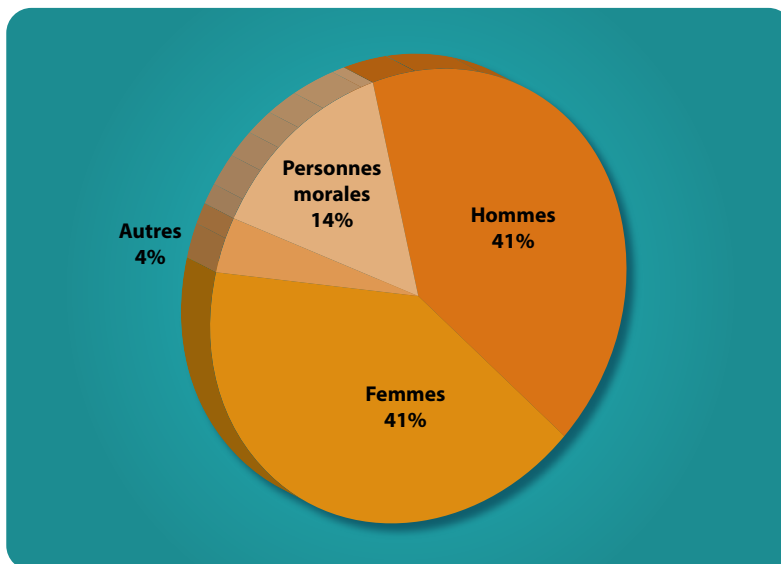


Graphique 19 : Répartition des catégories dans le domaine « Biens et services »



Alors qu'en 2016, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à signaler des cas relatifs à des biens et services, les hommes ont été aussi nombreux que les femmes à prendre contact avec l'Institut à ce sujet en 2017 (les deux catégories représentant chacune 41 % de tous les signalements dans le domaine « Biens et services »). Dans ce domaine, les personnes morales représentent 14 % de tous les signalements en 2017. Il s'agit principalement de demandes d'informations. Dans seulement 4 % des cas classés dans le domaine « Biens et services », l'Institut a été contacté par des personnes ayant une identité de genre « Autres » ou inconnue.

Graphique 20 : Répartition selon l'identité de genre dans le domaine « Biens et services »



Culture et médias

Près de 10 % des signalements reçus par l'Institut concernaient le domaine « Culture et médias ». Il s'agissait principalement de cas de sexisme (71 %) et d'incitation à la discrimination ou au harcèlement (24 %). En examinant de plus près les sous-catégories de ce domaine, 44 % des signalements concernaient des publicités et 43 % des médias. Un nombre plus limité de signalements concernaient des informations publiées ou partagées sur internet (16 %) et le domaine de la culture (7 %).

En mars 2017, l'Institut a reçu des plaintes concernant une publicité pour un grand magasin. Cette campagne comprenait de nombreux spots dans lesquels il était dit par exemple « Et les femmes appétissantes, vous aimez ça aussi hein ? Mais ça coûte cher les femmes appétissantes. Ah oui, chaque semaine, elles vont chez le coiffeur. » ou encore « Et une femme délicieuse, vous aimez ça aussi hein ? Mais ça coûte cher les femmes délicieuses hein ? Elles veulent de belles sacoches. (...) ». Selon l'analyse de l'Institut, les conditions pour appliquer la Loi-Sexisme n'étaient pas réunies, notamment car cette loi ne s'applique pas à la publicité.

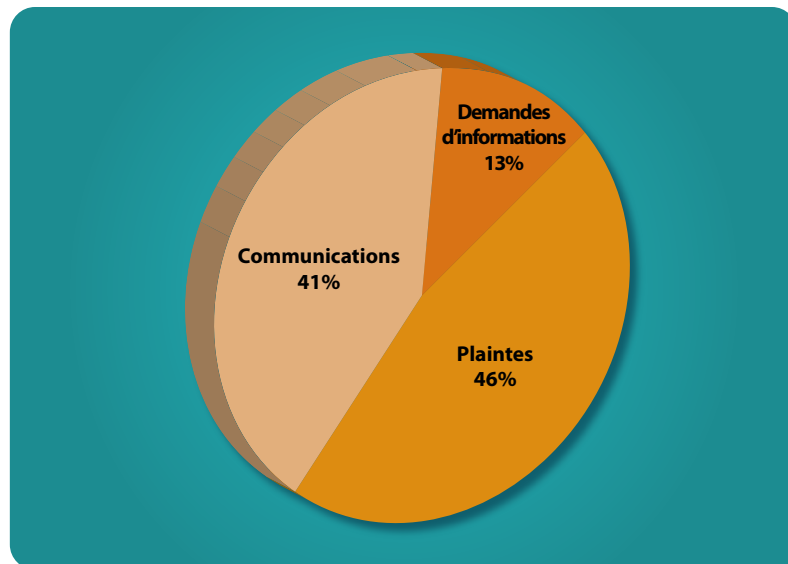
Le Jury d'Éthique Publicitaire (JEP) a reçu des plaintes à propos de cette campagne. Le JEP a finalement estimé que cette campagne publicitaire, par sa nature humoristique, n'était ni dénigrante ni discriminatoire et ne contribuerait pas à alimenter des stéréotypes.

Enfin, le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) devait lui aussi se prononcer sur cette campagne. À sa demande, l'Institut a formulé un avis à ce propos. Il a estimé que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes était bafoué par la transmission de stéréotypes sur les femmes, les hommes et les relations de genre. Le CSA a suivi l'Institut dans son raisonnement et a décidé d'adresser un avertissement à l'éditeur.

Dans le domaine « Culture et médias », l'Institut a principalement reçu des plaintes (46 %) et des communications (41 %). Il ne s'agissait de demandes d'informations que dans 13 % des cas.



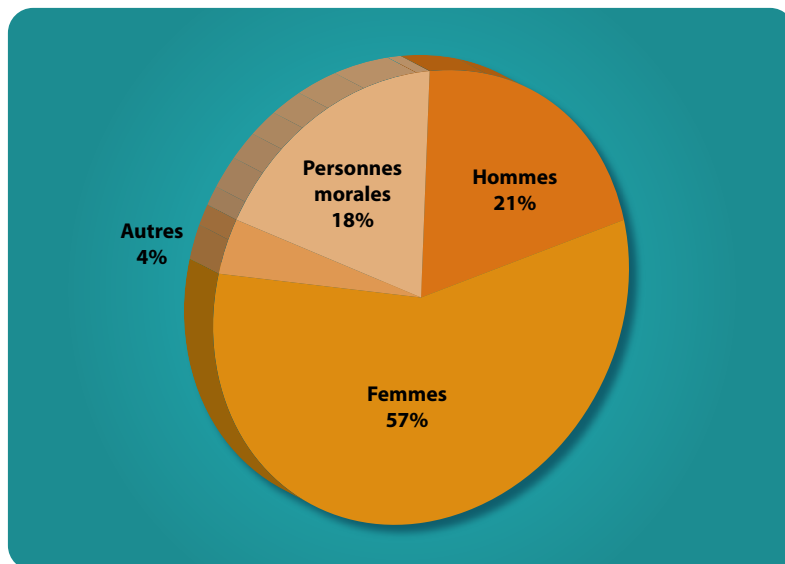
Graphique 21 : Répartition par type de dossier dans le domaine « Culture et médias »



La thématique du sexisme étant explicitement présente dans ce domaine, il n'est pas surprenant de constater que la plupart des cas ont été signalés par des femmes (57 %). Des hommes ont pris contact avec l'Institut dans 21 % des cas et des personnes morales dans 18 % des cas.



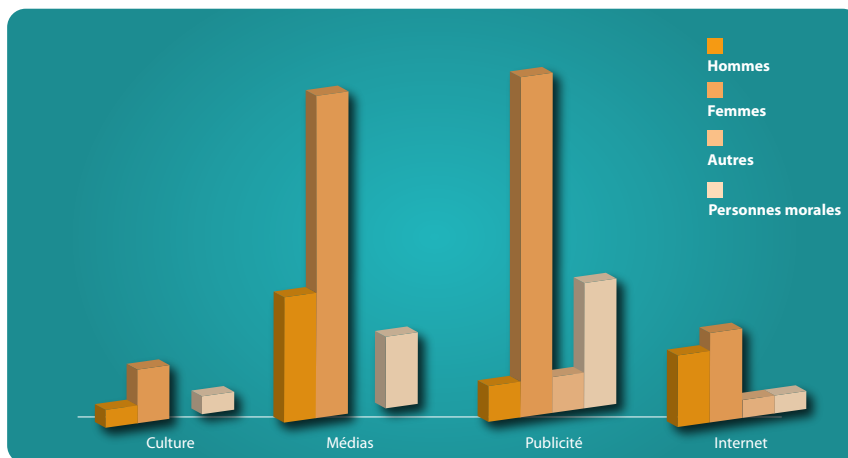
Graphique 22 : Répartition selon l'identité de genre dans le domaine « Culture et médias »



Les personnes morales ont signalé plus de faits dans le secteur publicitaire et dans les médias que dans les sous-domaines de la culture ou d'internet. Les hommes, en revanche, ont surtout interpellé l'Institut pour des faits liés aux médias ou à internet. Par ailleurs, ce sont principalement des femmes qui ont pris contact avec l'Institut pour des stéréotypes liés au genre ou pour des cas de sexisme.



Graphique 23 : Sous-catégories du domaine « Culture et médias » selon l'identité de genre

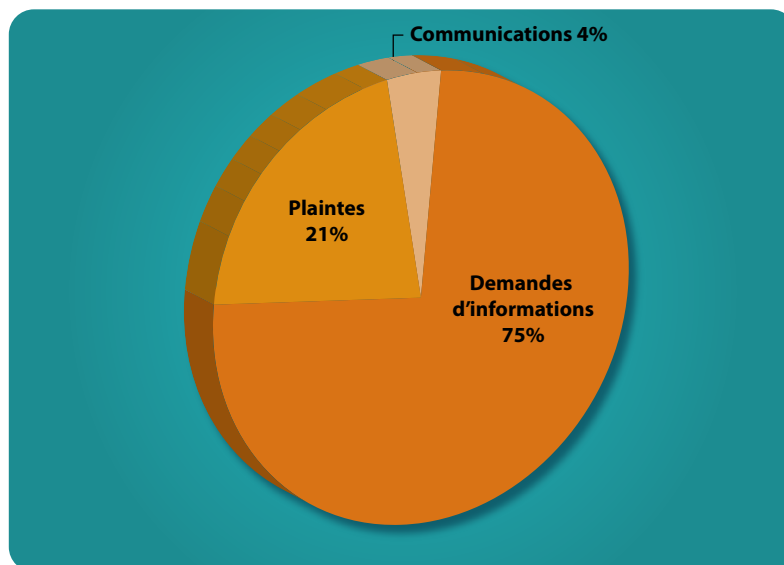


Législation

En 2017, 16 % des signalements ont été classés dans le nouveau domaine « Législation ». Il s'agissait principalement de demandes d'informations sur le cadre légal en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (75 %). Seulement 21 % des signalements étaient des plaintes et 4 % des communications.

En 2017, les employeurs concernés ont dû remettre, pour la deuxième fois, un rapport sur l'écart salarial dans l'entreprise à leur Conseil d'entreprise, conformément à la Loi sur l'écart salarial. Cette obligation a suscité quelques demandes d'information auprès de l'Institut.

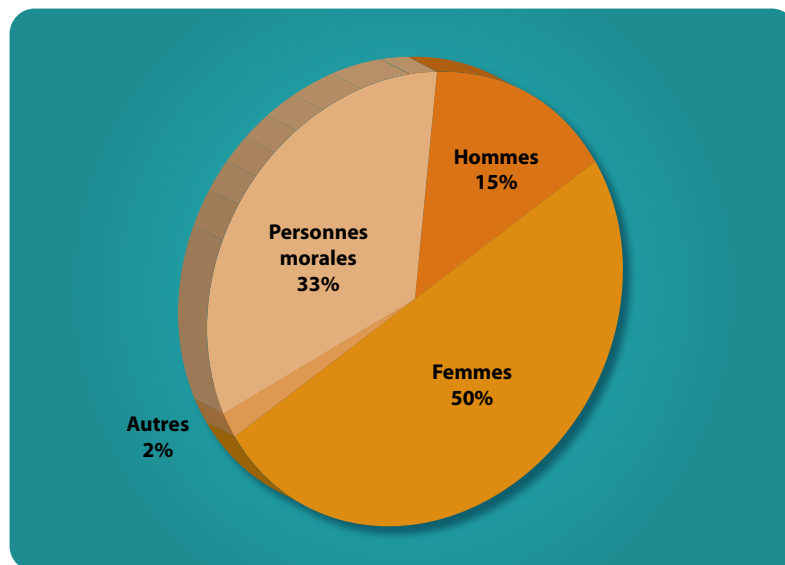
Graphique 24 : Répartition par type de dossier dans le domaine « Législation »



La moitié des signalements classés dans le domaine « Législation » provenaient de femmes. Un tiers des cas ont été signalés par des personnes morales. Il s'agissait majoritairement de questions sur la Loi-Genre (32 %) et sur la Loi-Sexisme (27 %). 29 % des signalements portaient sur d'autres législations que celles reprises dans la liste d'enregistrement du système de gestion des données. Un peu plus d'un signalement sur dix concernait des décrets et ordonnances et relevait des compétences des entités fédérées. Dans 10 % des cas, il s'agissait de questions au sujet de la Loi-Transgenre et de la loi sur le double nom.



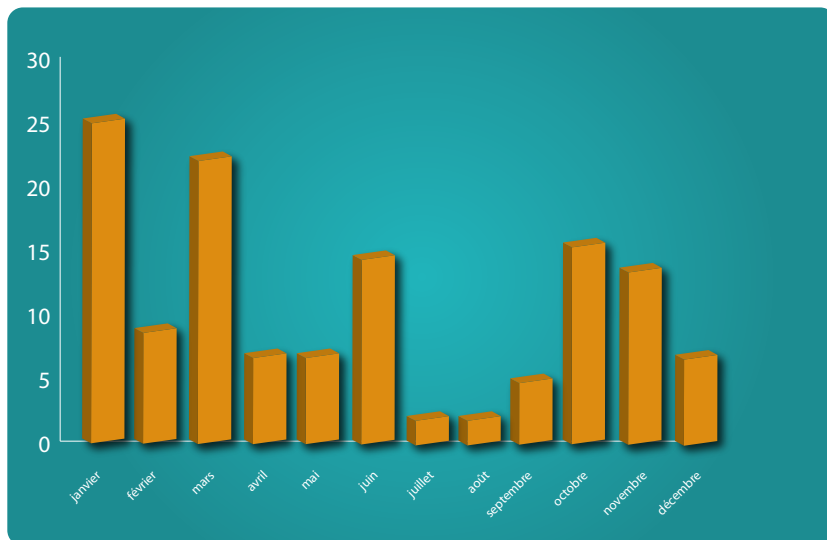
Graphique 25 : Répartition selon l'identité de genre dans le domaine « Législation »



L'année 2017 sous la loupe

Sexisme

Graphique 26 : Évolution des signalements concernant le sexisme



Les signalements de cas de sexisme et de harcèlement sexuel comme forme de discrimination ont augmenté de façon considérable en 2017. Bien que les signalements dans le domaine du sexisme continuent d'augmenter depuis 2013 (mis à part une interruption en 2016), l'Institut doit constater que l'augmentation en 2017 est marquante et n'est certainement pas le fruit du hasard.

La conscientisation vis-à-vis des comportements sexistes et de harcèlement sexuel a augmenté de façon considérable ces dernières années. En 2012, le documentaire intitulé « Femme de la rue » attirait l'attention sur le phénomène du harcèlement sexuel dans les rues de Bruxelles. Ce film et les images d'hôtesse à moitié nues au salon de l'auto ont été à la base d'une initiative législative. La Loi-Sexisme, entrée en vigueur en 2014, a ses partisans et ses détracteurs. À la suite d'un appel lancé par la blogueuse Yasmine Schillebeeckx en 2015, les femmes ont partagé massivement leurs expériences en matière de harcèlement en rue avec le *hashtag* #wijoverdrijven niet (nous n'exagérons pas). En 2017, le mouvement #MeToo n'a laissé personne indifférent. Tout ceci a clairement débouché, en 2017, sur une plus grande conscientisation par rapport à toutes sortes de formes de sexisme.

Un problème très répandu

En 2017, l'Institut a reçu des plaintes concernant des cas de sexisme dans des contextes très variés. Étant donné les nombreuses recherches démontrant que beaucoup de femmes sont confrontées au sexisme dans un contexte professionnel, il n'est pas étonnant que l'Institut ait reçu des plaintes à ce sujet. Ainsi, une femme a pris contact avec l'Institut en lui demandant ce qu'elle pouvait faire contre les remarques sexistes de son employeur et d'autres collègues masculins, du style « Encore un peu et je te mettais la main aux fesses ». Des femmes enceintes ont en outre été interpellées au sujet de leur poitrine ou de leur visage : « Je savais bien qu'elle était enceinte. Je l'ai vu à ses seins. » ou « Tes seins ont déjà drôlement grossi, hein ! ».

L'Institut a également reçu plusieurs signalements dans le domaine « Biens et services ». Une femme a, par exemple, pris contact avec l'Institut après avoir été interpellée par des sauveteurs à propos de son bikini de sport. Ils lui ont demandé si elle se rendait compte que les nageurs masculins la regardaient et que son derrière était trop « scandaleux ». Plus tard, le manager se rangera du côté des maîtres-nageurs en signalant que la dame « devait veiller à l'avenir à ce que son maillot ne soit pas coincé entre ses fesses ».

Tout comme en 2016, l'Institut a reçu plusieurs plaintes en 2017 concernant des cas de sexisme et de harcèlement sexuel dans le contexte étudiant. Ces plaintes allaient de formulations malheureuses trahissant certaines opinions sexistes à de véritables harcèlements et insultes sexistes. Un exemple de



la première catégorie concerne l'évènement « *Boer zoekt hoer* » (agriculteur cherche prostituée) organisé en novembre 2017 par deux associations d'étudiants. L'assimilation d'étudiantes à des prostituées témoigne de certaines opinions sexistes, car cela sous-entend que la sexualité féminine en général est au service de celle des hommes et qu'il existe un certain rapport de force entre les hommes et les femmes, l'homme étant placé au-dessus de la femme.

Les plaintes concernant les cas de sexisme entre étudiants semblent être un problème persistant, dans la mesure où l'Institut continue à en recevoir régulièrement. C'est pourquoi il a participé à l'organisation d'une conférence à la VUB sur les comportements sexuels transgressifs au sein de l'université. Au cours de cette conférence, plusieurs experts, notamment de l'Institut, ont expliqué ce que la législation autorise ou non ainsi que les démarches possibles pour les victimes, les témoins, les auteurs et l'université elle-même. Le public était composé à la fois de membres du personnel académique et d'étudiants.

Loi-Sexisme

La Belgique reste l'un des rares pays à disposer d'une législation spécifique punissant certains types de comportements sexistes. Pour l'Institut, la Loi-Sexisme est d'une importance capitale dans la pratique, car elle fixe des limites à l'interaction humaine dans ce domaine et contribue ainsi à un changement des mentalités et des comportements plus que nécessaire afin que l'égalité des genres soit une réalité dans la société.

La Loi-Sexisme a continué à susciter un grand intérêt en 2017, y compris dans une perspective internationale. Ainsi, un certain nombre de chercheurs et journalistes (étrangers) se sont adressés à l'Institut afin de connaître les effets de la Loi-Sexisme dans la pratique.

Cependant, les effets concrets de cette loi sont encore difficiles à mesurer pour l'instant car de nombreux cas de sexisme punissables ne sont pas signalés et parce qu'aucune mesure d'exécution n'a encore été prise pour mettre en œuvre la loi (par exemple : l'adaptation des systèmes d'enregistrements



judiciaires). Par conséquent, une évaluation de la politique ou de ses effets serait encore prématurée. L'Institut conclut des signalements reçus que la Loi-Sexisme doit encore gagner en notoriété, aussi bien auprès du grand public que dans les services de police et judiciaires. Par ailleurs, l'Institut constate également que l'absence de témoins pour confirmer les faits constitue un obstacle à la condamnation du sexisme. Ainsi, l'Institut a reçu un signalement de la part d'une femme qui avait été victime d'un comportement sexiste punissable, mais n'a pas pu étayer ses propos avec des témoignages. L'incident n'a donc pas pu être prouvé.

Le 7 novembre 2017, une première condamnation pour sexisme dans un lieu public a été prononcée. L'affaire concernait un homme qui, en juin 2016, avait insulté deux inspecteurs de police de la zone de Zaventem lors d'un contrôle. Il avait crié à la femme inspecteur qu'elle devait se chercher un travail approprié pour une femme, comme employée de banque. Lorsqu'il avait été interpellé à ce propos, il avait répondu qu'elle devait dégager, qu'il ne parlait pas aux femmes et que cette « sale garce » n'avait qu'à se taire. Le parquet a décidé de citer cet homme à comparaître, notamment pour une infraction à la Loi-Sexisme. Le tribunal de première instance de Bruxelles a suivi le parquet et condamné l'homme par défaut.

L'Institut espère que cette première condamnation encouragera les victimes et les témoins de comportements sexistes punissables à déposer plainte et qu'elle aura un effet positif sur la notoriété et l'application de la Loi-Sexisme auprès des services de police et judiciaires.

Harcèlement sexuel

Outre des formes de sexisme punissables, des personnes ont également signalé des cas de harcèlement sexuel. Il s'agit d'un « comportement non désiré à connotation sexuelle qui a pour objet et pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (art. 5, 10° de la Loi-Genre).



L'Institut a reçu un signalement concernant le message posté par un magazine masculin en septembre 2017 sur sa page Facebook. Le message décrivait la technique dite « de la hyène » comme une technique de séduction possible. Cette technique suppose qu'un homme s'approche d'un petit groupe de femmes, choisisse la femme la moins sûre d'elle pour la prendre ensuite par la taille et, en l'absence de protestation de la part de ses amies, coller ses hanches contre les siennes.

Un tel message incite au harcèlement sexuel, ce qui est explicitement interdit par la Loi-Genre. La « technique de la hyène » considère les femmes comme des proies et promeut le harcèlement. En présentant cette technique comme une méthode de séduction efficace qui vaut certainement la peine d'être tentée, le magazine masculin encourage le harcèlement sexuel. L'Institut a pris contact avec l'éditeur du magazine en demandant d'adapter le message publié sur Facebook. Le message a été supprimé après une protestation publique et la rédaction s'est encore excusée sur son site internet, de manière assez laconique, pour ce message présenté comme une plaisanterie.

L'Institut a par ailleurs reçu plusieurs plaintes pour des cas de harcèlement sexuel dans des lieux publics. Les utilisatrices d'une bibliothèque ont rapporté subir des propos et des gestes obscènes, attouchements, déshabillage par le regard, filatures, remarques intimidantes, comportement agressif, de la part d'un même agresseur, avec une grande tolérance envers ces comportements au sein de la bibliothèque en question. Suite à l'intervention de l'Institut, la direction de la bibliothèque s'est engagée à modifier son règlement d'ordre intérieur afin d'y viser le sexisme et le harcèlement sexuel comme des faits graves susceptibles d'entraîner l'exclusion définitive de la bibliothèque, à désigner une personne de confiance, à prévoir une procédure de remédiation, à former le personnel d'accueil et à mener une campagne d'information.



Quid des stéréotypes basés sur le genre ?

Il ressort des signalements reçus par l'Institut en 2017 que les stéréotypes actuels basés sur le genre dans la culture et les médias ou dans l'offre de biens et de services sont encore omniprésents. Ainsi, de nos jours, certains jouets sont encore spécifiquement destinés aux petites filles ou aux petits garçons et les femmes sont encore présentées dans les publicités comme des objets (de désir). Bien que l'Institut déplore ce type de comportements confirmant les stéréotypes basés sur le genre, ils ne sont pas punissables par la loi.

Une zone de police a sollicité l'avis de l'Institut concernant un tract publicitaire pour son quizz. Sur ce tract figurait une femme nue se cachant derrière une pile de livres. L'Institut a fait savoir à la zone de police qu'un tel tract n'était pas interdit par la loi, mais que l'utilisation de représentations de femmes nues lorsqu'il n'y a pas de lien avec le service visé par la publicité, comme dans ce cas-ci, constituait tout de même un exemple-type de sexisme dans les médias et le monde publicitaire.

Personnes transgenres

Étude sur les personnes transgenres

Il y a dix ans, l'Institut a joué un rôle de précurseur avec l'étude « Être transgenre en Belgique » qui a été très appréciée par ses partenaires européens, la Commission européenne, Equinet et EIGE. Le rapport a été consulté à de multiples reprises et a servi de ligne directrice pour le développement d'une politique transgenre en Belgique et à l'étranger. Dix ans plus tard, une mise à jour des données s'imposait.

L'enquête a été menée dans le courant de l'année 2017. Le questionnaire a été actualisé et proposé en ligne en français, en néerlandais et en anglais. L'Institut et ses partenaires ont fait campagne afin



de donner à l'enquête une notoriété suffisante auprès du grand public. Les 534 enquêtes obtenues, complétées et utilisables, ont été soumises à une analyse approfondie. Le rapport de recherche « Être transgenre en Belgique – Dix ans plus tard » sera présenté au public et à la presse en 2018, dans le cadre d'une journée d'étude.

Personnes transgenres en Belgique

La publication chiffrée annuelle intitulée « Personnes transgenres en Belgique. Données issues du Registre national » a été mise à jour et présentée à la presse. En Belgique, 992 personnes ont fait modifier leur enregistrement officiel de sexe entre 1992 et juin 2017. Ce nombre augmente d'année en année.

Enquête de Stepstone sur les personnes transgenres dans le milieu professionnel

Au début de l'année, l'Institut a reçu une demande de soutien de la part de Stepstone, une entreprise axée sur le recrutement de candidats appropriés pour des postes proposés par des clients. Son expérience lui ayant appris qu'il était souvent difficile d'aider des candidats transgenres qualifiés à trouver un travail de qualité, l'entreprise souhaitait mener une enquête auprès des personnes transgenres à propos de leurs expériences sur le lieu de travail. L'Institut a accédé à cette demande, formulé un avis sur le questionnaire et contribué à la diffusion du rapport et de l'enquête auprès du public-cible. Le rapport peut être consulté sur le site internet en français, en néerlandais et en anglais¹⁷.

Une nouvelle loi pour adapter l'enregistrement de sexe

En Belgique, les personnes convaincues que leur identité de genre ne correspond pas au sexe enregistré à leur naissance pouvaient invoquer la loi du 10 mai 2007 relative à la transsexualité¹⁸ afin d'adapter leur enregistrement officiel de sexe. Il y a dix ans, cette loi constituait une grande avancée dans la reconnaissance juridique de personnes transgenres. Cependant, il est très vite apparu que les exigences sévères, notamment la stérilisation obligatoire, les traitements hormonaux et les interventions médicales, étaient contraires aux droits humains.

¹⁷ https://www.stepstone.be/wp-content/uploads/stepstone_FR_low.pdf

¹⁸ Moniteur belge du 11 juillet 2007.



Tout comme les groupes d'intérêts transgenres, l'Institut s'est activement investi en faveur d'une dé-médicalisation et d'une dépsychiatisation de la législation relative aux personnes transgenres. Ce point a été repris à la fois dans le Plan d'action interfédéral de lutte contre la violence et la discrimination homophobe et transphobe, et dans de nombreuses recommandations de l'Institut.

Le 25 juin 2017, la loi 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 effets¹⁹ est finalement adoptée.

La nouvelle Loi-Transgenre prévoit une nouvelle procédure pour adapter l'enregistrement de sexe, à savoir le « H » ou le « F » sur l'acte de naissance. Cela nécessite de suivre quelques démarches auprès de l'officier de l'état civil. La nouvelle procédure est entièrement basée sur l'autodétermination et ne requiert plus d'interventions médicales ni de stérilisation.

La personne concernée doit d'abord introduire une déclaration écrite à l'état civil de la commune en demandant une adaptation de l'enregistrement de sexe. Cette demande est soumise au procureur du Roi qui a trois mois pour formuler un avis. Minimum trois mois et maximum six mois après l'introduction de la première déclaration, la personne concernée doit retourner au même service d'état civil pour y déposer une deuxième déclaration écrite. Ce document confirme que la personne souhaite toujours adapter son enregistrement de sexe. Si le procureur du Roi n'a pas formulé d'avis négatif, l'enregistrement de sexe est ensuite adapté sur l'acte de naissance et dans tous les autres actes auprès de l'état civil (par exemple : acte de mariage, acte de naissance des enfants...). Il existe aussi une procédure adaptée pour les mineurs. Ils peuvent faire modifier leur prénom à partir de 12 ans et faire adapter leur enregistrement de sexe à partir de 16 ans.

La loi prévoit une brochure d'information expliquant toute la procédure en détail. Cette brochure sera remise par l'officier de l'état civil à la personne concernée au moment de la première déclaration. La brochure explique ce qu'il convient de faire exactement pour adapter l'enregistrement de sexe dans

¹⁹ Moniteur belge du 10 juillet 2007.



l'acte de naissance et/ou changer de prénom. La procédure pour les mineurs y est également présentée. La brochure explique en outre ce qui se passe en cas de refus éventuel de la demande et comment, dans des cas exceptionnels, revenir à l'enregistrement de sexe ou au prénom précédent. Elle fournit par ailleurs davantage d'informations sur les conséquences juridiques et administratives de l'adaptation de l'enregistrement de sexe ou du changement de prénom. Enfin, la brochure fournit les coordonnées des instances et organisations auxquelles les personnes peuvent s'adresser pour poser des questions ou pour introduire une plainte.

La brochure d'information est disponible sur le site internet de l'Institut²⁰ et sur celui du SPF Justice²¹.

L'Institut et les entités fédérées

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

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

20 <http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/transgenre/legislation>

21 https://justice.belgium.be/fr/themes_et_dossiers/personnes_et_familles/transgenres



Bruxelles²², la Wallonie²³, la Commission communautaire française, la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone. En 2015, la Flandre a choisi de confier les missions relatives à la discrimination de genre dans le domaine des compétences flamandes à une Médiatrice Genre au sein du Service de Médiation flamand.

Tableau 7 : Protocoles entités fédérées

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

Depuis 2017, chaque dossier se voit attribuer un niveau de compétence. Cela permet à l’Institut d’établir un aperçu des domaines de compétence concernés par les signalements. En 2017, 79 % de tous les signalements introduits auprès de l’Institut concernaient le niveau de compétence fédéral. L’Institut a reçu 46 signalements qui étaient de la compétence de la Fédération Wallonie-Bruxelles (6 %) et 32 signalements sur des matières relevant de la Wallonie (4 %). Bien que l’Institut ne soit pas compétent pour les matières de la Flandre, 7 % de l’ensemble des signalements reçus par l’Institut concernaient des compétences flamandes. Dans ces cas, l’Institut renvoie les notifiants vers le Service de Médiation flamand. Depuis juillet 2015, le Service de Médiation flamand a reçu la mission explicite de traiter les plaintes concernant la discrimination de genre dans les domaines de compétence flamands. En 2017,

22 Utilisation de la dénomination « Fédération Wallonie-Bruxelles » depuis l’adoption, le 25 mai 2011, par le Parlement de la Communauté française, de la proposition de résolution relative à l’utilisation de la dénomination « Fédération Wallonie-Bruxelles » dans les communications de la Communauté française.

23 Utilisation de la dénomination « Wallonie » depuis l’adoption, le 26 octobre 2011, par le Parlement wallon, de la proposition de résolution relative à l’utilisation de la dénomination « Wallonie » en lieu et place de « Région wallonne » dans l’usage et les communications du Parlement wallon.



l'Institut a transmis 42 signalements au Service de Médiation flamand, et reçu 5 signalements de leur part.

Tableau 8 : Signalements par niveau de compétence²⁴

	2017	% signalements uniques par niveau de compétence (n=736)
Fédéral	579	78,67%
Autorité flamande	54	7,34%
Région de Bruxelles-Capitale	27	3,70%
Commission communautaire commune	3	0,40%
Fédération Wallonie-Bruxelles	46	6,25%
Commission communautaire française	6	0,80%
Wallonie	32	4,30%
Communauté germanophone	1	0,10%

Commission communautaire française

Le 11 juillet 2013, la Commission communautaire française (COCOF) et l'Institut ont conclu un protocole de collaboration. L'objectif de ce protocole de collaboration est d'exécuter le Décret de la COCOF du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement qui prévoit la désignation d'un organisme de promotion de l'égalité de traitement.

²⁴ Un signalement peut correspondre à plusieurs niveaux de compétence. Le nombre total de niveaux de compétence désignés (n=747) n'est donc pas égal au nombre de signalements uniques (n=736).



En 2017, l'Institut a mené diverses actions de formation et de sensibilisation, par exemple avec des associations subventionnées par la COCOF. En outre, l'Institut a participé activement à un comité d'accompagnement pour la réalisation d'un outil pédagogique.

Région de Bruxelles-Capitale

En 2016, la Région de Bruxelles-Capitale et l'Institut ont conclu un protocole de collaboration. Dans ce contexte, l'Institut a notamment été sollicité concernant deux grandes thématiques sur lesquelles il a remis des avis. Il s'agit, d'une part, des tests de situation visant à lutter contre les discriminations dans le domaine de l'accès à l'emploi et, d'autre part, du monitoring de la diversité dans la fonction publique régionale bruxelloise.

Wallonie

La Wallonie et l'Institut sont liés par un protocole de collaboration depuis 2009. Ce protocole confie à l'Institut l'exercice des missions d'organisme de promotion de l'égalité dans les matières régionales. Ces missions consistent à aider de manière indépendante les victimes de discriminations de genre, mais aussi à adresser aux autorités publiques des recommandations sur l'amélioration du cadre juridique en matière d'égalité.

En 2017, l'Institut a adressé à la Wallonie un avis sur l'intégration du critère de responsabilités familiales dans la liste des critères protégés par le décret wallon du 6 novembre 2008, suite à l'entrée en vigueur en Belgique de la Convention n°156 de l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui vise à « instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes ».

L'Institut a également répondu favorablement à la demande des autorités wallonnes, qui lui ont demandé de développer une formation de base sur l'égalité de genre à destination du personnel de l'administration wallonne, dans l'objectif de mieux faire connaître la protection accordée par le décret wallon, de mieux identifier les situations discriminatoires et de les prévenir.



Fédération Wallonie-Bruxelles

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

En 2017, l'Institut a collaboré avec les autorités communautaires et le monde associatif transgenre à l'élaboration du projet de « Guide d'accompagnement pour l'inclusion des personnes transgenres dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles ».

L'Institut a également participé avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, le Délégué général aux droits de l'enfant, le Médiateur de la Fédération Wallonie-Bruxelles et Unia à un projet visant à optimiser le traitement des signalements pour discrimination dans le domaine de l'enseignement obligatoire.

Communauté germanophone

Depuis le 1^{er} août 2016, l'Institut est lié par un protocole de collaboration avec la Communauté germanophone.

L'Institut est par conséquent habilité à adresser des avis et des recommandations aux autorités de la Communauté germanophone en vue d'améliorer la législation en matière d'égalité des femmes et des hommes. Cette mission légale est rappelée par l'article 2 du protocole de collaboration.

Dans le cadre de ce protocole de collaboration, l'Institut a adressé à la Communauté germanophone un rapport d'évaluation du Décret du 19 mars 2012 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, en ce qui concerne la protection des victimes de discriminations fondées sur le sexe. Ce rapport avait pour objectif de dresser une critique constructive du décret.



Maman reste à bord !

Recherches et constats

L'Institut a diffusé en octobre 2017, les résultats de son étude « Grossesse et maternité au travail : Les expériences des candidates, des travailleuses et des indépendantes en Belgique » selon lesquels trois travailleuses sur quatre ont été confrontées à au moins une forme de discrimination, préjudice, inégalité de traitement ou tensions au travail sur base de leur grossesse ou maternité. L'étude révèle également que :

1. La moitié des femmes enceintes qui cherchent effectivement du travail ne se portent pas candidates. Une sur trois pense que ce serait de toute façon inutile.
2. Une candidate sur cinq mentionne toujours qu'elle est enceinte dans ses lettres ou e-mails de candidature.
3. Une femme sur quatre a envisagé de démissionner pendant sa grossesse, son congé de maternité ou après son retour au travail. Pour 40 % d'entre elles, l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée constituait la raison principale. Pour 15 % d'entre elles, les raisons principales étaient la dégradation des relations avec leur chef-fe, la pression les poussant à démissionner ou les collègues.
4. Plus de la moitié des femmes signalent qu'aucune analyse de risques n'a été effectuée.
5. 46 % des travailleuses estiment même qu'il existe, dans leur fonction, un risque pour la sécurité et la santé des femmes enceintes, des femmes qui allaitent ou des bébés.
6. Pour près d'une travailleuse sur cinq, le droit au congé de maternité n'est pas respecté.



7. 21 % des travailleuses enceintes ont été confrontées à des tensions au travail suite à leur grossesse.
8. En ne tenant pas compte des analyses de risques non effectuées, les travailleuses enceintes sont encore 48 % à avoir été confrontées à une forme de discrimination.

De pareilles pratiques discriminatoires sont courantes. En effet, la grossesse et la maternité sont deux des critères protégés pour lesquels l'Institut est compétent. La Loi-Genre assimile une distinction directe fondée sur la grossesse et la maternité à une distinction directe fondée sur le sexe. Les femmes enceintes et les mères sont donc protégées contre un traitement désavantageux en raison de leur grossesse ou de leur maternité. Or, peu de femmes osent faire respecter leurs droits, ayant souvent elles-mêmes intégré les stéréotypes de genre et accepté l'idée que la grossesse et la maternité sont des freins pour leur carrière.

Les résultats de l'étude corroborent les constats de l'Institut quant aux signalements qu'il reçoit au sein de son service juridique. Les femmes risquent d'être systématiquement discriminées à tous les stades du processus de mise à l'emploi : du recrutement et de la sélection à la non-prolongation de leur contrat à durée déterminée ou leur licenciement, en passant par leurs conditions d'emploi. Au fil des années, la part de signalements relatifs à la grossesse et la maternité dans l'emploi est restée stable, mais l'Institut reçoit de plus en plus de signalements dans le domaine de l'emploi, et donc inévitablement aussi concernant la grossesse et la maternité.

En 2017, 25,8 % des signalements relatifs à la grossesse et à la maternité dans le domaine de l'emploi concernaient l'accès à l'emploi, 37 % les conditions d'emploi et la rémunération et 37,7 % la fin de la relation de travail.



Tableau 9 : Nombre de signalements « Emploi » et « Grossesse-maternité »

	% des signalements emploi et grossesse (n=151)
Accès à l'emploi	25,80%
Conditions de travail et rémunération	37,10%
Fin de la relation de travail	37,70%
Régimes complémentaires de sécurité sociale	0,70%

Dans la phase d'accès à l'emploi, 66,7 % des signalements relatifs à la grossesse et à la maternité concernent la phase de sélection.

Tableau 10 : Nombre de signalements « Emploi » et « Grossesse-maternité » dans le sous-domaine « Accès à l'emploi »

	% des signalements accès à l'emploi dans emploi et grossesse (n=39)
Annonce/Offre	2,60%
Bureau de recrutement ou agence intérim	17,90%
Recrutement	66,70%
Promotion	12,80%



Campagne



L'Institut a lancé, parallèlement à la diffusion de sa recherche, une campagne intitulée « Maman reste à bord » avec le slogan « Nous sommes heureux de vous annoncer la naissance de Emma. Au boulot ils le sont moins. ». La campagne avait pour but de sensibiliser les femmes enceintes, en ou au retour du congé de maternité, et aussi les femmes qui envisagent de devenir maman, au fait qu'elles n'ont pas à être discriminées, rejetées ou harcelées, en raison de leur grossesse ou maternité et qu'elles ont des droits. L'objectif de la campagne visait à faire déculpabiliser les travailleuses face à la situation de discrimination dont elles sont victimes et à les inciter à s'informer et déposer un signalement auprès de l'Institut.

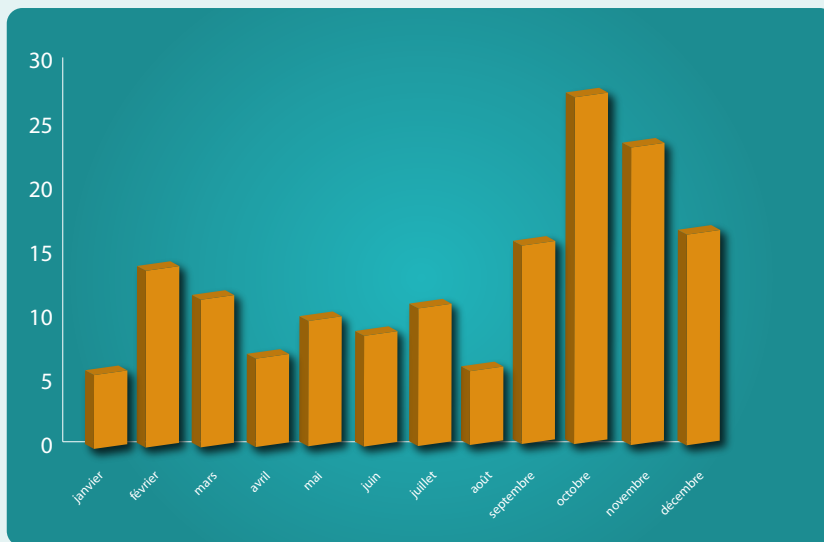
Cette campagne s'est étalée sur une période de trois mois et comprenait des affiches, une carte postale, un dépliant de sensibilisation et un guide d'information *Grossesse au travail. Guide pour la travailleuse et l'employeur pour un traitement sans discrimination*. Ce matériel promotionnel a été diffusé, entre autres, via la boîte rose, les hôpitaux, les mutualités, auprès des gynécologues et médecins, des centres de fécondation in vitro, etc. Enfin, la campagne s'est déclinée aussi sur les réseaux sociaux, Facebook et Instagram.



Résultat : un premier pas contre le sous-rapportage

Les résultats de la campagne se sont avérés très positifs. En effet, en 2017, l'Institut a reçu en moyenne 13 signalements relatifs à la grossesse et la maternité par mois. Et en octobre 2017, une augmentation de 115 % a été constatée par rapport à la moyenne mensuelle des signalements relatifs à la grossesse et la maternité, une augmentation de 85 % en novembre et de 31 % en décembre.

Graphique 27 : Évolution des signalements « Grossesse-maternité »



En somme, 43 % des signalements relatifs à la grossesse et la maternité en 2017 ont été reçus les trois derniers mois de l'année, ce qui correspond à la période et durée de la campagne « Maman reste à bord ». Le pourcentage de signalements liés à la grossesse et la maternité dans le domaine « Emploi » sont également plus importants les trois derniers mois de l'année.



44,4 % de tous les signalements relatifs au domaine du travail concernent la grossesse et la maternité. Les autres concernent par exemple l'écart salarial, le harcèlement sexuel au travail, etc. En 2016, ils représentaient 38 %.

Tableau 11 : Répartition par domaine des signalements « Grossesse-maternité » en 2017

	% répartition par domaine pour grossesse	% signalements uniques grossesse
Emploi	85%	94,40%
Biens et services	2%	2,50%
Santé publique	1%	0,60%
Enseignement	1%	0,60%
Législation	9%	10,60%
Autres	2%	2,50%
Total	100%	111,20%

94,4 % du nombre total de signalements relatifs au thème « Grossesse-maternité » concernent le domaine du travail. Pour information, les signalements peuvent être répartis en quatre thèmes : « Grossesse-maternité », « Sexe », « Transgenre » ou « Autre ».

Il y a donc eu une augmentation en 2017 du nombre total de signalements concernant la grossesse et la maternité dans le domaine du travail de 107 % par rapport à 2016. Les recherches menées par l'Institut, combinées à une action de sensibilisation et d'information ciblée, ont permis de lutter contre le sous-rapportage.



Les quinze ans de l'Institut

En décembre 2017, l'Institut a fêté ses quinze ans d'existence. Un événement a donc été organisé le 15 décembre. L'Institut a profité de cette occasion festive pour remercier les parties prenantes, les experts, les professionnels et les figures-clés pour la collaboration fructueuse mise en place tout au long des quinze années écoulées. Toutes et tous ont joué un rôle important dans la lutte pour une société plus égalitaire sur le plan du genre, et leur contribution continuera à être d'un intérêt crucial dans le futur.

Les parties prenantes de différents domaines de la société ont été invitées : le monde politique, la société civile, la communauté académique, les partenaires du *gender mainstreaming* et du *gender budgeting*, les avocats avec qui l'Institut travaille dans les affaires de discrimination, les partenaires internationaux et les entreprises du réseau « Entreprises *gender-friendly* », les partenaires sociaux et les fonctionnaires dirigeants des Services Publics Fédéraux (SPF), Services Publics de Programmation (SPP) et Organismes d'Intérêt Public fédéraux (OIP). En plus de se concentrer sur le travail accompli et les principales réalisations, l'Institut souhaitait offrir aux parties prenantes l'opportunité de développer leurs réseaux en vue de futures collaborations.

L'Institut n'a pas seulement voulu rassembler ses partenaires à l'occasion de son quinzième anniversaire. Le Conseil d'Administration de l'Institut a également souhaité exprimer son estime à l'égard de quinze marraines et parrains du passé et du futur, trente personnes qui ont été récompensées pour leur engagement en faveur d'une société plus égalitaire sur le plan du genre. En tant qu'ambassadrices et ambassadeurs de l'égalité des femmes et des hommes et de l'Institut, ces personnes, et derrière certaines d'entre elles les organisations, qui ont été mises à l'honneur, ont plusieurs caractéristiques en commun : elles se sont battues dans le passé en faveur de l'égalité de genre et continuent la lutte aujourd'hui. Ces marraines et parrains ont collaboré avec l'Institut sur divers projets et participé aux changements des mentalités et comportements. Il est certain que leur soutien peut contribuer à augmenter la visibilité de l'Institut et à inscrire l'égalité dans les faits.





Pour matérialiser la distinction offerte à certain-e-s marraines et parrains, l'Institut a fait réaliser une statuette qui représente la société constituée de femmes, d'hommes et de personnes transgenres qui portent à bout de bras l'égalité. Cette dernière prend les traits du logo de l'Institut.

Les marraines et parrains sont :

- Michèle Bribosia
- Vera Claes
- Conseil des femmes francophones de Belgique
- Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA)
- Cécile Coune
- Sabine de Bethune
- Franky De Keyzer
- Maité De Rue
- Zuhail Demir
- Kadia Diallo
- Christian Dupont
- Furia
- Genres Pluriels
- Personnel actuel et passé de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
- Jean Jacqmain
- Jury d'Éthique Publicitaire (JEP)
- Pierre Kroll
- Chia Longman
- Danièle Meulders
- Joz Motmans
- Laurette Onkelinx
- Deborah Ostrega et Ernst Löw
- Marie-Paule Paternotte
- Sofie Peeters
- Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes
- Françoise Tulkens
- Els Van Hoof
- Marianne Vergeyle
- *Vrouwenraad*



Enfin, un prix spécial, plus symbolique, a été décerné à Sadia Sheikh, une femme d'origine pakistanaise, âgée de 20 ans, assassinée par sa famille en raison de son sexe et parce qu'elle avait refusé un mariage forcé. Dans cette affaire et grâce à l'intervention de l'Institut, c'est la première fois en Belgique qu'un crime d'honneur a fait l'objet d'une condamnation, que le sexe de la victime a été reconnu comme circonstance aggravante et qu'une tentative de mariage forcé a été sanctionnée.

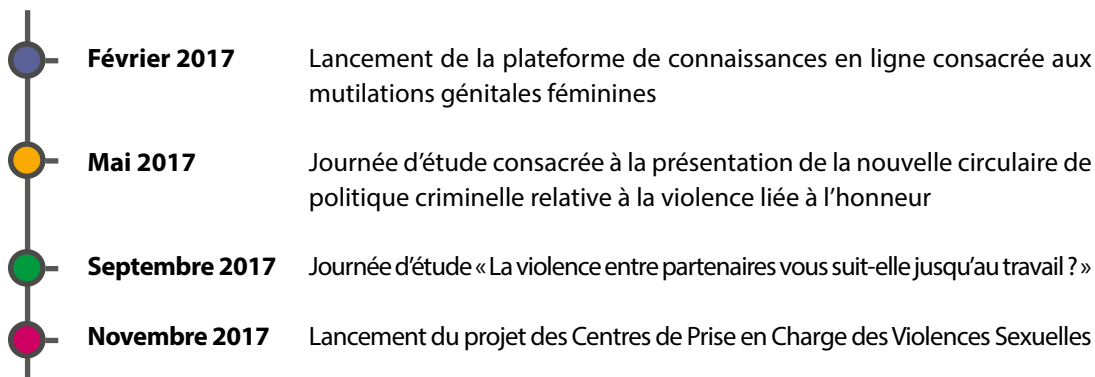
Il semblait évident, pour honorer sa mémoire et son courage, de lui remettre le titre de marraine de l'Institut. Elle est en effet le symbole de toutes les victimes de discriminations fondées sur le sexe qui, comme elle, n'ont pas la possibilité de, ou n'osent pas, briser le silence, parler et faire respecter leurs droits.

À l'issue de la cérémonie, plusieurs marraines et parrains ont été interviewés. Ils ont été interrogés sur la signification du prix qu'ils ont reçu, la plus-value d'une institution exclusivement dédiée au genre et les raisons pour lesquelles il est important que l'Institut continue d'exister. Une vidéo rassemblant ces témoignages a été diffusée parmi les invité-e-s.

Enfin, à l'occasion de cet anniversaire, l'Institut a également élaboré une publication intitulée « 15 ans au service de l'égalité », qui donne un aperçu de ce que l'Institut a réalisé depuis sa création, et qui explique sa naissance, son histoire et son fonctionnement. Les principaux domaines d'action de l'Institut y sont abordés de façon détaillée avec, pour chaque thème, les publications, les études, les avis ou les plans d'action majeurs.



2. Violence basée sur le genre



L'Institut a financé
sept projets locaux
portant sur l'approche multidisciplinaire de la violence entre partenaires (« approche en chaîne »)



2000

travailleurs belges ont participé à l'enquête « La violence entre partenaires vous suit-elle jusqu'au travail ? »

Recherche

Code de signalement destiné aux professionnels exerçant une fonction de confiance et confrontés à la violence entre partenaires

Le fait de rompre le secret professionnel et de signaler des faits de violence entre partenaires engendre des questions pour de très nombreux professionnels, par exemple lorsqu'il s'agit d'évaluer l'obligation de respecter le secret professionnel par rapport à la volonté d'aider une personne en danger.



C'est pourquoi l'Institut a demandé à l'Université de Liège de réaliser une étude portant sur le développement d'un code de signalement destiné à tous les professionnels qui exercent une fonction de confiance et qui sont confrontés à des (soupçons de) faits de violence entre partenaires. Les résultats de cette étude ont mené à l'élaboration d'un code de signalement et d'une note explicative visant à faciliter l'utilisation de ce nouvel instrument.

L'Institut a confié à l'Université de Gand la mission de tester le projet de code de signalement et de l'adapter si nécessaire au cadre pénal actuel. Cette étude a été effectuée entre le 15 septembre et le 15 décembre 2017.

Traitement des auteurs de violence entre partenaires en Belgique : étude de synthèse

Pour proposer un traitement adapté aux auteurs de violence entre partenaires, il faut coordonner les initiatives existantes en la matière et, éventuellement, élaborer une nouvelle offre. Pour ce faire, la première étape consiste à dresser un inventaire des programmes déjà disponibles.

C'est pourquoi l'Institut a demandé au *Leuvens Instituut voor Criminologie* d'effectuer une étude sur le traitement des auteurs de violence entre partenaires en Belgique. Cette étude a été menée du 1^{er} septembre 2016 au 31 janvier 2017.

L'étude visait à fournir un aperçu de tous les programmes de traitement destinés aux auteurs de violence entre partenaires en Belgique. L'objectif final était d'observer la façon dont les programmes de traitement destinés aux auteurs de violence entre partenaires en Belgique sont structurés et organisés, qui utilise ces programmes, comment ces personnes se retrouvent dans ces programmes, et comment optimiser l'organisation de ces programmes dans le futur, tout en respectant les directives et recommandations internationales en la matière.

Le rapport a été livré et approuvé durant le premier semestre 2017. Les conclusions et recommandations déboucheront sur des recommandations politiques formulées au sein d'un groupe de travail interdépartemental coordonné par l'Institut.



Enquête « La violence entre partenaires vous suit-elle jusqu'au travail ? »

Au printemps 2017, l'Institut a organisé, en collaboration avec la *Western University of Canada*, les trois syndicats belges CSC, FGTB et CGSLB, toutes les administrations publiques fédérales et régionales et les organisations féminines, la première enquête nationale consacrée à la violence entre partenaires et au lieu de travail. Plus de 2000 travailleurs belges ont donné leur opinion sur ce phénomène. Ils ont ainsi fourni une idée de l'impact de la violence entre partenaires sur l'environnement de travail pour les victimes (femmes et hommes) et leurs collègues, et du rôle que peut jouer l'environnement de travail dans la lutte contre la violence entre partenaires.

Les résultats montrent que la violence entre partenaires a un impact sur le fonctionnement d'une victime et de ses collègues. 28 % des répondants ont indiqué avoir été victimes de violence entre partenaires, dont 8,2 % au cours des douze derniers mois. 72,9 % de ces victimes ont déclaré que les violences subies avaient eu un impact sur leur fonctionnement au travail. Ces victimes étaient principalement fatiguées (30,7 %), distraites (29 %) ou mal sur le plan physique/mental (21,2 %). 40,8 % des travailleurs confrontés à la violence entre partenaires indiquent que celle-ci fût à l'origine d'un certain absentéisme. 29 % des victimes ont reçu des appels téléphoniques ou des messages violents, et pour 7,8 % d'entre elles, le (l'ex-)partenaire s'est rendu sur leur lieu de travail. L'enquête montre également que les collègues sont souvent préoccupés par la situation empreinte de violence que leur collègue vit à la maison (28,5 %). Environ 10 % ont déclaré que leur travail en était affecté. Les chiffres confirment que la violence entre partenaires n'est pas uniquement un problème d'ordre privé et que tout employeur peut être confronté à ses conséquences.

Avis et recommandations

Violence entre partenaires et lieu de travail

Le 22 septembre, l'Institut a organisé une conférence internationale afin de présenter les résultats de l'étude « La violence entre partenaires vous suit-elle jusqu'au travail ? » ainsi que les propositions de



recommandations visant à gérer cette problématique au sein des entreprises. Lors de cette conférence la secrétaire d'état à l'Égalité des Chances et le ministre de l'Emploi ont présenté leur réaction et leurs recommandations concernant le lien entre la violence entre partenaires et le monde du travail. La Confédération Européenne des Syndicats, l'Organisation internationale du Travail et la *Corporate Alliance Against Domestic Violence* ont également présenté leurs recommandations. Cette conférence a marqué le début de l'implication des employeurs belges et de quelques entreprises (des secteurs public et privé) dans la politique de lutte contre la violence entre partenaires.

Détection des mariages forcés par les officiers de l'état civil

En 2015, l'Institut a publié et diffusé un guide sur les mariages forcés auprès des professionnels susceptibles d'être confrontés à de telles situations dans le cadre de leur métier. Ce guide visait plus spécifiquement certaines catégories professionnelles comme les officiers de l'état civil. L'officier de l'état civil a effectivement un rôle à jouer. En cas de suspicion d'un mariage forcé, il peut en refuser la célébration. Néanmoins, il n'est pas toujours évident de percevoir ce qui relève précisément de ce type de violence et d'appréhender cette problématique. Dans la continuité de ce guide, l'Institut a souhaité étudier comment renforcer davantage le rôle des officiers de l'état civil au niveau de la détection de telles situations.

C'est pourquoi, l'Institut a lancé un groupe de travail spécifique en y associant des représentants de villes et de communes bruxelloises, flamandes et wallonnes impliqués dans les célébrations de mariage. Celui-ci s'est réuni le 19 septembre. L'élaboration d'une liste de signaux et d'éléments permettant de soupçonner un mariage forcé ainsi que les instruments disponibles actuellement ont été abordés au cours de cette réunion. La traduction de bonnes pratiques dans le contexte belge, à l'image du document élaboré au Royaume-Uni par l'équipe *Forced Marriage Unit* et destiné précisément aux officiers de l'état civil, y fut également discutée. À cette fin, un projet de fiche descriptive a été élaboré par l'Institut afin d'alimenter les discussions de ce groupe de travail. Ces travaux doivent se poursuivre au cours du premier semestre 2018.



Avis relatif à l'interdiction temporaire de résidence en cas de violence

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013, la loi du 15 mai 2012 relative à l'interdiction temporaire de résidence en cas de violence domestique²⁵ permet d'ordonner une interdiction temporaire de résidence en cas de violence domestique. Une personne qui se rend coupable de faits de violence entre partenaires peut être contrainte de quitter la résidence commune. C'est le procureur du Roi qui impose l'interdiction de résidence pour une durée maximale de dix jours et qui communique l'ordonnance au juge de la famille, qui peut la prolonger de trois mois maximum. Cette mesure exceptionnelle augmente la sécurité des membres de la famille et prévoit un délai de réflexion durant lequel les partenaires peuvent demander des mesures urgentes et provisoires ou commencer un accompagnement.

Le 11 avril 2017, l'Institut a publié son avis n°2017/A/006 concernant la loi du 15 mai 2012 relative à l'interdiction temporaire de résidence en cas de violence domestique. Cet avis recommande notamment de prolonger le délai de l'éloignement temporaire du domicile pour qu'il soit de quatorze jours au lieu de dix, afin de permettre une meilleure constitution du dossier ainsi qu'un meilleur suivi administratif, sans toutefois perdre de vue le droit à la propriété. Cet avis a été remis au ministre de la Justice, à la secrétaire d'état à l'Égalité des Chances et au Collège des procureurs généraux.

Avis relatif à la surveillance électronique des auteurs de faits de violence intrafamiliale

Le 11 avril 2017, l'Institut a publié son avis n°2017/A/008 relatif à la surveillance électronique des auteurs de faits de violence intrafamiliale. Cet avis décrit la situation telle qu'elle était avant l'introduction de la nouvelle circulaire ministérielle du 17 juillet 2013. Il aborde également les changements introduits, ainsi que les problèmes qu'ils ont engendrés, notamment le fait de ne pas demander l'accord des cohabitants majeurs, qui sont donc des victimes potentielles de violence intrafamiliale, lorsque le condamné mentionne leur propre domicile comme adresse où la surveillance électronique se déroulera. Cet avis, qui contient également quelques recommandations, a été remis au ministre de la Justice, à la secrétaire d'état à l'Égalité des Chances et au Collège des procureurs généraux.

²⁵ Moniteur belge du 1^{er} octobre 2012.



Développement et diffusion des connaissances

Violence intrafamiliale et violence entre partenaires dans l'Enquête nationale de Santé

Depuis 1997, l'Institut scientifique de Santé publique (ISP) organise tous les cinq ans une Enquête de Santé à grande échelle auprès de la population belge. À la demande de l'Institut, l'Enquête de 2013 contenait une série de questions sur la violence entre partenaires. L'ISP a effectué une analyse de l'enquête publiée en 2015 sous le titre « Étude sur la violence intrafamiliale et la violence conjugale basée sur l'Enquête de Santé 2013 ».

En 2017, l'Institut et l'ISP se sont concertés à plusieurs reprises afin de consacrer également un module aux expériences en matière de violence dans l'Enquête de Santé 2018. La collecte de données pour la nouvelle Enquête de Santé 2018 se fera du 8 janvier au 31 décembre 2018.

À la demande des collègues de l'ISP, les questions relatives à la violence entre partenaires ont fait l'objet d'une évaluation suite au taux élevé de non-réponse observé : 62 % des répondants décrochent au moment de répondre aux questions concernant la violence intrafamiliale et entre partenaires, ce qui constitue une indication forte par rapport à la sensibilité des questions. L'Institut a plaidé avec succès pour le maintien de quelques questions sur la violence entre partenaires en raison de la grande importance de ce thème.

Une étude comparative a été effectuée par rapport aux questions sur la violence intrafamiliale et entre partenaires posées dans des enquêtes similaires et aux descriptions des indicateurs utilisés ou recommandés par des organisations internationales. Par principe, la possibilité d'avoir des victimes masculines a été retenue. Dans le questionnaire 2018, la question en entonnoir portant sur l'identité de l'auteur, qui générerait le plus de décrochages, a été remplacée par une question plus directe avec une phrase d'introduction pour atténuer son caractère menaçant. Cette question a également été placée plus loin dans le module de questions.



Réseaux et collaborations

Lancement e-learning MGF

L'Institut a accueilli le 16 février l'assemblée annuelle des stratégies concertées de lutte contre les mutilations génitales féminines, en collaboration avec les associations GAMS (Groupe pour l'Abolition des Mutilations Sexuelles) et INTACT. À cette occasion, une plateforme européenne de connaissance en ligne (*e-learning*) sur les mutilations génitales féminines, financée par l'Union Européenne, a été officiellement présentée et lancée en Belgique.

Cette plateforme constitue un outil de formation en ligne interactif accessible à l'ensemble des professionnels²⁶. Elle est disponible en plusieurs langues dont le français et le néerlandais. Elle comporte deux modules fondamentaux et onze modules spécialisés répartis en six volets : « Santé », « Asile », « Police et système judiciaire », « Protection », « Éducation » et « Médias ».

En complément de ces modules, le projet d'*e-learning* a également prévu des parties communes aux différents pays et des fiches par pays afin de présenter chaque contexte national. Les principales informations sur le contexte, le cadre légal, le cadre politique, les bonnes pratiques, le soutien disponible et les ressources complémentaires en Belgique sont donc également reprises. Une réunion de concertation nationale organisée l'an dernier à l'Institut avait déjà permis de valider ces informations au niveau belge.

L'Institut a contribué à la promotion de la plateforme auprès des différents départements impliqués dans le Plan d'action national de lutte contre la violence basée sur le genre 2015-2019 (Plan d'action national 2015-2019). L'Institut a apporté son soutien officiel à cet outil et en a également fait la promotion par l'entremise d'un communiqué de presse et de son site web.

26 www.uefgm.org



Instruments

Circulaire de politique criminelle relative aux violences liées à l'honneur

L'Institut a activement participé au groupe de travail mis en place au sein du Collège des procureurs généraux visant à élaborer une circulaire de politique criminelle relative à la politique de recherches et de poursuites en matière de violences liées à l'honneur, mutilations génitales féminines et mariages et cohabitations légales forcés. Ces travaux se sont poursuivis et ont abouti à l'entrée en vigueur de cette circulaire le 1^{er} juin 2017.

Cette circulaire dresse une approche policière et judiciaire commune à l'ensemble du pays. Elle apparaît comme un nouvel instrument essentiel dans la lutte contre ces problématiques spécifiques. Le rôle de l'Institut y est reconnu. Une collaboration spécifique avec le ministère public est ainsi prévue par la circulaire lui permettant notamment de centraliser les affaires portées devant les tribunaux. L'Institut est également reconnu comme l'institution où bénéficier d'informations générales sur ces phénomènes et obtenir les coordonnées d'experts ou d'associations spécialisées.

Préalablement à l'entrée en vigueur de cette circulaire, l'Institut et le ministère public ont organisé le 5 mai une journée d'étude visant à présenter son contenu et ses enjeux. Plus de 140 participants issus des secteurs policier, judiciaire, psycho-social et associatif y ont pris part. À cette occasion, l'Institut a présenté les orientations politiques belges et européennes en la matière. L'Institut a également contribué à la confection d'une clé USB regroupant, outre la circulaire et ses annexes, de multiples informations liées aux différents phénomènes visés par la circulaire. Les présentations de cette journée d'étude, la circulaire et ses annexes ont également été mises en ligne sur le site web de l'Institut afin d'assurer la visibilité de cette nouvelle politique criminelle.



Soutien

Plan d'action national de lutte contre la violence basée sur le genre 2015-2019

La mise en œuvre du Plan d'action national 2015-2019 s'est poursuivie tout au long de l'année avec le soutien de l'Institut. Ce rôle de coordination s'est révélé essentiel afin de garantir la collaboration de l'ensemble des niveaux de pouvoir concernés par cette problématique.

Le Plan d'action national 2015-2019 constitue un instrument ambitieux associant État fédéral, Communautés et Régions et comportant 235 mesures de lutte contre la violence entre partenaires, les violences sexuelles, les mutilations génitales féminines, les mariages forcés, les violences liées à l'honneur et la prostitution. L'Institut s'est à nouveau appuyé sur un groupe interdépartemental réunissant l'ensemble des représentants de départements fédéraux, communautaires et régionaux impliqués dans le Plan afin d'en assurer le suivi.

La lutte contre la violence basée sur le genre requiert une action permanente mais également un contrôle des engagements pris dans ce cadre. C'est pourquoi, le Plan d'action national 2015-2019 a prévu lors de son adoption qu'un rapport intermédiaire soit élaboré afin de dresser un état des lieux de sa mise en œuvre. L'Institut s'est vu confier la coordination de ce rapport en collaboration avec le groupe interdépartemental.

L'Institut a dès lors élaboré une méthodologie permettant d'encadrer la rédaction de ce rapport sous la forme d'un volet mettant en évidence les principales réalisations et d'un tableau synthétique visualisant la mise en œuvre de chacune des mesures. Une réunion du groupe interdépartemental s'est tenue le 18 mai afin de valider la méthodologie soumise par l'Institut.

En juillet, l'Institut a également tenu à communiquer aux membres du groupe interdépartemental une vue d'ensemble des indicateurs issus des principaux outils européens et internationaux applicables à la Belgique, en matière de violence basée sur le genre. Cette vue d'ensemble est conçue comme un



outil pour le monitoring du Plan d'action national 2015-2019 et, plus globalement, pour le développement de nouvelles politiques de lutte contre la violence basée sur le genre. Elle a également une utilité à l'occasion des futures procédures de rapportage de la Belgique en matière de violence basée sur le genre, et plus particulièrement, dans le cadre du suivi de la Convention d'Istanbul.

Les avancées réalisées pour chacune des mesures et les principaux accomplissements menés à travers le Plan d'action national 2015-2019 ont ainsi été rassemblés par l'Institut au sein d'un projet de rapport intermédiaire. Une réunion du groupe interdépartemental s'est déroulée le 17 octobre afin de présenter ce projet. L'Institut a transmis le 31 octobre ce projet de rapport intermédiaire à la secrétaire d'état à l'Égalité des Chances qui, en vertu du Plan d'action national, est chargée de convoquer un comité de pilotage rassemblant les représentants des différents ministres et secrétaires d'état compétents afin d'entériner le rapport intermédiaire.

Enfin, l'Institut a poursuivi en 2017 une collaboration étroite avec les membres du groupe interdépartemental en veillant à répondre aux demandes d'informations complémentaires concernant certaines mesures spécifiques du Plan d'action national. Par ailleurs, l'Institut a rempli sa mission d'information en présentant le Plan d'action national 2015-2019 à l'occasion de diverses sollicitations extérieures.

Projets locaux en matière d'approche en chaîne de la violence entre partenaires

La collaboration multidisciplinaire occupe une place importante dans le Plan d'action national 2015-2019 et cet aspect a évolué vers une approche en chaîne ciblée ces dernières années. L'objectif ultime est de prévenir la (poursuite de la) violence familiale et de garantir la sécurité au sein de la famille à court et à long terme. Dans ce type d'« approche en chaîne courte », les partenaires tels que la police, la justice et l'assistance, cherchent à mettre en place une collaboration ciblée afin de créer de la sécurité et d'améliorer la situation. Seules quelques régions travaillent sur base d'une approche en chaîne. Dans d'autres régions, des *Family Justice Centers (FJC)* ont été créés. En 2017, l'Institut a financé différents projets locaux en lien avec cette approche en chaîne, par le biais des coordinations provinciales et de subventions octroyées à des projets.



L'objectif d'un *Family Justice Center (FJC)* est de proposer de l'aide en un seul et même endroit aux familles confrontées à la violence intrafamiliale et d'apporter de la sécurité à ces familles en offrant une aide rapide et adéquate qui correspond à la demande. Tous les services pertinents sont rassemblés au même endroit. Le parquet, la police, le CPAS, l'aide psycho-sociale, l'aide à la jeunesse, les médecins, les psychologues : toute l'expertise y est rassemblée. Actuellement, les FJC ne sont pas accessibles directement. Ceci signifie que les clients peuvent être orientés vers les FJC par d'autres professionnels (médecin, professionnel de l'assistance, agent de police...).

Centres de Prise en Charge des Violences Sexuelles

Après l'étude de faisabilité et le projet préparatoire, effectués par l'ICRH-UZ Gent à la demande de la secrétaire d'état à l'Égalité des Chances, la secrétaire d'état a officiellement ouvert les portes des Centres de Prise en Charge des Violences Sexuelles (CPVS) de l'Hôpital Universitaire de Gand, du CHU Saint-Pierre à Bruxelles et du CHU de Liège, le 9 novembre. Ces centres seront en phase-pilote durant un an avant d'être évalués. Si cette évaluation se révèle positive, la secrétaire d'état, le Centre International de Santé Reproductive (ICRH) et l'Institut ont l'intention de maintenir les trois centres actuels et d'élargir progressivement le projet afin que chaque province dispose d'au moins un CPVS.

Dans un Centre de Prise en Charge des Violences Sexuelles, les victimes de violences sexuelles peuvent bénéficier de toute l'assistance possible en un seul et même endroit, et ce 24 heures sur 24 et sept jours sur sept. Le personnel, composé d'infirmiers légistes et de psychologues, a été spécifiquement formé pour apporter une aide médicale, médico-légale et psychologique aux victimes de violences sexuelles. Pour ce faire, elles sont soutenues par des médecins-spécialistes. Si les victimes le souhaitent, elles peuvent déposer plainte au CPVS, auprès d'un inspecteur des mœurs spécialement formé à cet effet. Les mineurs et les victimes majeures très vulnérables telles que les personnes atteintes d'un handicap intellectuel, bénéficient d'une audition TAM (Technique d'Audition de Mineurs) au bureau de police.



L'Institut a joué un rôle de soutien dans la concrétisation de ce projet. L'Institut a par exemple conclu des conventions avec les différentes parties concernées (ICRH, hôpitaux et police), contribué à l'élaboration des procédures mises en place au sein des CPVS et fourni le matériel médico-légal nécessaire aux hôpitaux.

En outre, l'ouverture de ces centres a permis à la Belgique de satisfaire à l'article 25 de la Convention d'Istanbul, que la Belgique a ratifiée en 2016. Cette Convention stipule que « Les Parties prennent les mesures législatives ou autres nécessaires pour permettre la mise en place de centres d'aide d'urgence pour les victimes de viols et de violences sexuelles, appropriés, facilement accessibles et en nombre suffisant, afin de leur dispenser un examen médical et médico-légal, un soutien lié au traumatisme et des conseils. » Cette disposition a également été reprise en tant que mesure 143 dans le Plan d'action national 2015-2019.



3. Égalité de genre et emploi

- Juin 2017** Rapport écart salarial 2017
- Octobre 2017** Lancement campagne « Maman reste à bord »
- Novembre 2017** Journée d'étude « Grossesse, maternité et discrimination au travail »
- Novembre 2017** Réseau « Entreprises *gender-friendly* »

22% des travailleuses enceintes ont été confrontées à des discriminations directes



43,9% des salariées et **9,6%** des salariés travaillent à temps partiel

Pour près **d'une** travailleuse sur **cinq**, le droit au congé de maternité n'est pas respecté



Trois travailleuses sur **quatre** ont été confrontées à au moins une forme de discrimination, préjudice et des tensions au travail en raison de leur grossesse ou maternité



L'écart salarial basé sur les salaires annuels bruts est de **20,6%**



Sensibilisation et diffusion des connaissances

Rapport écart salarial 2017

Le rapport annuel consacré à l'écart salarial a été élaboré en collaboration avec les partenaires, à savoir le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, l'office belge de statistique Statbel et le Bureau fédéral du Plan. Globalement, l'écart salarial calculé sur base des salaires horaires a légèrement diminué et s'élevait à 7,6 %. La diminution observée au niveau des salaires annuels était moins importante ; l'écart salarial a diminué pour atteindre 20,6 %. L'écart entre les salaires des travailleurs à temps plein et à temps partiel continue à se creuser. Cette tendance peut s'observer depuis quelques années déjà. La part du travail à temps partiel diminue. Pour les femmes, le pic a été atteint en 2011, et en 2012 pour les hommes. L'écart salarial au niveau des avantages extra-légaux reste très important. Les femmes bénéficient moins souvent d'avantages extra-légaux et les montants en question sont moins élevés : en moyenne, les femmes reçoivent 40 % de moins sur le plan des options sur actions et 37 % de moins au niveau des pensions complémentaires.

Coordination et soutien

Plan d'action fédéral Genre et Emploi

Pour améliorer l'égalité des femmes et des hommes au travail et lutter contre les inégalités de genre, une approche transversale est indispensable.

Conformément à la Note de politique générale du 20 octobre 2017, la secrétaire d'état à l'Égalité des Chances a clairement affiché l'ambition de combattre les inégalités de genre sur le marché du travail au moyen d'un premier Plan d'action fédéral Genre et Emploi.



Quatre objectifs stratégiques ont été définis :

- l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle et vie privée des hommes et des femmes ;
- la lutte contre les discriminations liées au sexe sur le marché du travail et une meilleure protection de la grossesse, la maternité et la parentalité ;
- l'élimination de l'écart salarial et la déconstruction des stéréotypes liés au genre sur le marché du travail ;
- le renforcement de l'équilibre entre hommes et femmes dans la prise de décision économique.

L'Institut a apporté son soutien à la secrétaire d'état à l'Égalité des Chances dans le cadre de l'analyse des résultats de la consultation organisée en 2016 auprès des experts de la société civile. Cette consultation écrite visait à rassembler des propositions d'actions concrètes et prioritaires visant à améliorer l'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail ou à lutter contre les discriminations de genre.

Réseaux et Instruments

Journée d'étude « Grossesse, maternité et discrimination au travail »

La discrimination liée à la grossesse est un thème récurrent dans les plaintes que l'Institut reçoit (pour de plus amples informations, voir page 76). Malgré la protection étendue apportée par la législation, les femmes enceintes sont régulièrement confrontées à des préjudices, du harcèlement ou des atteintes à leurs droits.

En 2016, l'Institut a fait réaliser une enquête représentative auprès des femmes qui ont donné naissance à un enfant dans les six à neuf mois précédents. Il s'agissait d'une étude de suivi de la précédente étude « Grossesse au travail » parue en 2010. La *Vlerick Business School* a pris en charge la collecte des données. L'étude, finalisée en 2017, a débouché sur un rapport de recherche intitulé « Grossesse au travail. Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique ».



Les résultats ont été présentés lors d'une journée d'étude, et largement repris et commentés dans la presse belge.

Le 16 novembre 2017, l'Institut a organisé une journée d'étude dans le but de présenter les résultats de cette nouvelle étude. La journée d'étude a été combinée à une session du réseau « entreprises *gender-friendly* », réseau qui s'appuie sur la base de données en ligne de l'Institut, qui compte une soixantaine de bonnes pratiques mises en place par des entreprises dans le cadre de leur politique en matière de diversité de genre²⁷. À l'occasion de la journée d'étude, le réseau a été invité à partager des expériences pratiques positives concernant la paternité et la maternité dans le domaine de l'emploi. Les intervenantes invitées, Els Jans d'Axa Belgium, Kathleen Clavir de Lampiris et Claire Godding de BNP Paribas ont présenté la façon dont leur organisation traite les travailleuses enceintes ou désireuses de l'être.

Présentation au Parlement sur le thème « Genre et emploi »

L'Institut a été entendu le 18 avril 2017 dans le cadre de l'audition relative à l'emploi et au genre du Comité d'Avis pour l'Émancipation sociale à la Chambre des Représentants.

²⁷ <http://igvm-action.be/>



4. Gender mainstreaming

	Mars 2017	Réunion du groupe interdépartemental de coordination
	Mai 2017	Évaluation de l'application du <i>gender budgeting</i> dans le cadre du budget 2017
	Juin 2017	Réunion du groupe interdépartemental de coordination
	Juin 2017	Approbation par le Conseil des ministres et transmission au Parlement du Rapport intermédiaire sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995
	Octobre 2017	Intervention de la Direction de l'Institut devant le Collège des présidents des SPF et SPP
	Octobre 2017	Formation relative à l'intégration de la dimension de genre dans la procédure d'octroi de subsides
	Novembre 2017	Réunion du groupe interdépartemental de coordination
	Novembre-Décembre 2017	Formation « Vos communications sont-elles stéréotypées et/ou sexistes ? Pour une communication sensible au genre »
	Décembre 2017	Établissement du Rapport annuel 2016 du Comité d'analyse d'impact de la réglementation, relatif à la réalisation de l'analyse d'impact de la réglementation (AIR)



74 personnes
formées en matière de
gender mainstreaming



Le Plan fédéral *gender mainstreaming*

L'Institut assure le suivi et la coordination du Plan fédéral *gender mainstreaming* (2015-2019) qui comprend notamment les 75 politiques gouvernementales qui doivent prioritairement faire l'objet d'une intégration de la dimension de genre.

Le rapport intermédiaire au Parlement

La « loi *gender mainstreaming* »²⁸ prévoit que le gouvernement transmette au Parlement un rapport intermédiaire sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995. L'Institut a coordonné ce rapport composé :

- d'un rapport du gouvernement concernant la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007 ;
- d'un rapport de la secrétaire d'état à l'Égalité des Chances concernant la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin ;
- d'un rapport du ministre de la Coopération au développement concernant la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin.

L'Institut a préparé le projet de rapport de la secrétaire d'état et le rapport du gouvernement couvrant toute la première partie de la législature, soit la période d'octobre 2014 à décembre 2016. Ce dernier a été établi sur la base des informations récoltées via des fiches de rapportage relatives à chacune des compétences exercées par les membres du gouvernement. Ces fiches comportaient des questions relatives aux personnes responsables des politiques mentionnées dans le Plan, à la forme prise par

²⁸ Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales (Moniteur belge, 13.02.2007).



ces politiques, aux actions menées pour intégrer la dimension de genre dans ces politiques et aux éventuels résultats obtenus.

Le rapport intermédiaire vise à informer le Parlement de tout ce qui est entrepris par le gouvernement et par les administrations fédérales en matière de *gender mainstreaming*. Il permet également de mettre en évidence les mesures de soutien à la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* », ainsi que les politiques spécifiques menées au niveau fédéral pour renforcer l'égalité des femmes et des hommes en Belgique et à l'étranger via la politique de coopération au développement.

Suite à sa présentation au Conseil des ministres et à sa transmission au Parlement au mois de juin, le rapport a été diffusé auprès de l'ensemble des président-e-s de SPF et SPP et au ministère de la Défense.

Collège des présidents des Services Publics Fédéraux et de Programmation (SPF et SPP)

La Direction de l'Institut est intervenue devant le Collège des présidents au début du mois d'octobre.

Son objectif était de présenter les principales conclusions du rapport intermédiaire du gouvernement au Parlement, et d'insister sur le rôle central des administrations dans la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au niveau fédéral. Malgré des progrès spécifiques à certaines politiques, à certains domaines de compétences, l'Institut a constaté un certain manque d'investissement concernant sa mise en œuvre effective.

La Direction a attiré l'attention des président-e-s sur l'importance de la fonction de coordinateur-trice et sur les services des SPF et SPP les plus directement impliqués dans ce cadre.

Lors de la discussion, les président-e-s de SPF et SPP ont montré de l'intérêt vis-à-vis du *gender mainstreaming* et ont souhaité que les contacts avec l'Institut au sujet de sa mise en œuvre deviennent récurrents.



Les réunions du groupe interdépartemental de coordination

L'Institut organise périodiquement des réunions du groupe interdépartemental de coordination (GIC) qui rassemble les coordinateurs-trices *gender mainstreaming* désignés au sein des cellules stratégiques fédérales, des SPF, des SPP et du ministère de la Défense. Ces réunions ont pour principaux objectifs de permettre un échange de bonnes pratiques entre les départements et de coordonner la mise en œuvre du Plan fédéral et de la « loi *gender mainstreaming* ».

Le groupe interdépartemental s'est réuni à trois reprises en 2017 (mars, juin et novembre).

La première réunion de l'année a été l'occasion de présenter les grandes lignes du rapport de mi-législature du gouvernement au Parlement et de souligner les aspects positifs et les difficultés mises en évidence dans les conclusions du rapport. L'Institut a ensuite présenté le bilan des formations au *gender mainstreaming* organisées depuis le début de la législature ainsi que la dimension de genre dans les Objectifs de Développement Durable.

La seconde réunion du GIC a d'abord été l'occasion de faire le point sur l'avancement de la mise en œuvre du Plan au cours du premier semestre 2017. La représentante de la nouvelle secrétaire d'état à l'Égalité des Chances a présenté sa vision en matière de *gender mainstreaming*. Enfin, l'Institut a présenté les formations à venir ainsi que l'Institut européen du genre et sa plateforme *gender mainstreaming*.

La réunion de novembre a commencé par un débriefing de l'intervention de la Direction de l'Institut devant le Collège des présidents des SPF et SPP. Un tour de table relatif aux avancées qui ont eu lieu en 2017 dans le cadre du Plan a débuté par des interventions plus approfondies de membres des cellules stratégiques des ministres de l'Emploi et de la Justice, portant respectivement sur l'intégration de la dimension de genre dans la réforme du droit du travail et sur l'intégration de la dimension de genre dans la réforme du droit patrimonial des couples et du droit successoral. L'Institut a ensuite présenté le processus de rapportage pour le suivi 2017 du Plan, ainsi que les résultats provisoires, et annoncé des formations spécifiques.



Le soutien ciblé

Les cellules stratégiques et les administrations fédérales bénéficient, via des contacts bilatéraux, d'un suivi sur mesure de l'Institut concernant la mise en œuvre du Plan fédéral. L'accompagnement a principalement consisté à faire le lien entre le thème de l'égalité des femmes et des hommes et les domaines de compétences abordés dans le Plan fédéral.

L'Institut veille également à promouvoir l'intégration de la dimension de genre au sein de divers réseaux fédéraux (Commission Interdépartementale Développement Durable, Réseau des fonctionnaires fédéraux pauvreté, Réseau Diversité des Services Publics Fédéraux, Conseil Consultatif Genre et Développement).

Dans le cadre du Réseau Diversité, il a par exemple contribué à la réalisation de la brochure « Parentalité dans la fonction publique » qui devrait être publiée en 2018. Au sein du réseau des fonctionnaires fédéraux pauvreté, il a contribué à ce que la dimension de genre soit intégrée dans le monitoring du Plan fédéral de lutte contre la pauvreté coordonné par le SPP Intégration sociale et dans le cadre de la Commission Interdépartementale Développement Durable, il a entre autres contribué au « *National Voluntary Review* » de la Belgique à l'ONU concernant la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Dans le cadre du Conseil Consultatif Genre et Développement, l'Institut a participé à la rédaction de l'avis concernant les Objectifs de Développement Durable et celui concernant la 62^{ème} session de la Commission de la condition de la femme.

Enfin, l'Institut a expliqué le caractère genré de l'écart de formation sur le marché du travail dans une note adressée au groupe de travail indicateurs pauvreté. Ce texte a été repris dans le rapport « *The evolution of the social situation and social protection in Belgium 2017. Monitoring the social situation in Belgium and the progress towards the social objectives and the priorities of the National Reform Programme and the NSR* » du SPF Sécurité sociale.



Les formations organisées par l’Institut

L’Institut a organisé une formation relative à l’intégration de la dimension de genre dans la procédure d’octroi de subsides. Cette formation qui a eu lieu au mois d’octobre était basée sur le manuel et la *checklist* établis par l’Institut à ce sujet. Elle proposait de nombreux exemples et comprenait également un exercice pratique. Des représentant-e-s de six administrations et une cellule stratégique ont participé à la formation.

L’Institut a organisé une formation relative au genre et à la communication qui avait pour objectif de renforcer la prise en compte des éventuelles différences de situation entre hommes et femmes, et d’éviter l’utilisation et la diffusion de stéréotypes de genre dans la communication des services fédéraux. Cette formation qui se voulait concrète et participative a notamment permis de mettre en évidence de nombreux exemples de bonnes et de mauvaises pratiques issues d’administrations publiques. Treize SPF-SPP et une dizaine de parastataux étaient représentés à cette formation.

Comme depuis le début de la législature, l’Institut a continué de proposer de financer et d’organiser des formations *gender mainstreaming* au sein des départements qui le souhaitent. En 2017, seul le cabinet du ministre de la Justice a sollicité l’organisation d’une formation relative à l’intégration de la dimension de genre dans le cadre de ses compétences.

Le *gender budgeting*

La circulaire gender budgeting

L’Institut a évalué la mise en œuvre du *gender budgeting* dans le cadre du budget 2017. Il s’agissait d’examiner pour les SPF, SPP et le ministère de la Défense, si la méthode prévue par la circulaire *gender budgeting* (catégorisation des allocations de base²⁹) était correctement appliquée. Huit des seize

29 En application de la circulaire *gender budgeting*, les allocations budgétaires doivent être réparties en trois catégories :

- Catégorie 1 : les crédits qui concernent le fonctionnement interne ou ne présentent pas de dimension de genre ;
- Catégorie 2 : les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l’égalité entre les femmes et les hommes ;
- Catégorie 3 : les crédits relatifs à des dossiers qui concernent une politique publique et qui présentent une dimension de genre.



administrations analysées n'ont pas catégorisé toutes leurs allocations de base. Neuf administrations disposaient d'allocations de base de catégorie 3 (avec pour la plupart des commentaires genre inclus dans leur justification) et cinq d'allocations de base de catégorie 2, mais sans insertion d'une note de genre. Pour cinq administrations, il a été possible de déduire à travers la catégorisation qu'aucune des allocations de base de leur budget ne concernerait des dossiers contenant une dimension de genre ou viserait spécifiquement à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. L'Institut a eu plusieurs contacts bilatéraux, tant pour accroître les connaissances relatives au *gender budgeting* que pour en optimiser la mise en œuvre (notamment pour l'élaboration des notes de genre).

La dimension de genre dans les procédures d'attribution des marchés publics

La prise en compte de la dimension de genre dans les procédures de passation des marchés publics doit également conduire à ce que les missions confiées à des contractants externes prennent en compte les différences de situation entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi, en 2017, l'Institut a commencé à élaborer un manuel et une *checklist* sur l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'attribution des marchés publics. Dans ce cadre, il a eu des contacts avec les services chargés des marchés publics au sein du SPF Mobilité et Transports et du SPF Stratégie et Appui.

La dimension de genre dans les procédures d'octroi de subsides

L'Institut a continué de sensibiliser à l'intégration de la dimension de genre dans les procédures d'octroi de subsides. Une formation spécifique a également été organisée à ce sujet.



L'analyse d'impact de la réglementation (AIR)

Le rapport annuel du Comité d'analyse d'impact (CAI)

Depuis fin 2013, une analyse d'impact de la réglementation (AIR) doit être établie pour tous les projets de réglementation soumis au Conseil des ministres. Le troisième thème de cette analyse concerne l'évaluation de l'impact que les projets de réglementation peuvent avoir sur la situation respective des femmes et des hommes.

L'Institut a analysé le « volet genre » de 143 AIR réalisées en 2016. Sur base de l'objectif du CAI de comptabiliser le nombre d'AIR correctement ou incorrectement réalisées pour chacun des cinq volets de l'AIR, l'Institut a établi quatre catégories pour évaluer la réalisation du « volet genre » des 143 AIR :

1. Les AIR dont le « volet genre » a été correctement réalisé (données sexuées et identification des différences de situation entre hommes et femmes).
2. Les AIR dont le « volet genre » est incomplet (données sexuées et réponse partielle aux questions).
3. Les AIR pour lesquelles la réalisation du « volet genre » n'est pas pertinente.
4. Les AIR dont le « volet genre » n'a pas été correctement réalisé.

Sur les 143 AIR analysées, l'Institut a identifié sept AIR (4,9 %) dont le « volet genre » a été correctement réalisé. Dans 13 AIR (9,1 %), l'auteur-e de la réglementation a apporté des éléments de réponses intéressants à certaines questions du « volet genre ». L'addition de ces deux catégories montre que les auteur-e-s de réglementation ont porté une attention réelle au « volet genre » pour 14 % des AIR (20 sur 143).

En examinant les projets de réglementation et leurs AIR, l'Institut a estimé que la réalisation du « volet genre » de l'AIR n'était pas pertinente pour 57 AIR analysées, ce qui représente près de 40 % des 143



projets de réglementation. Cette estimation repose sur une réflexion concluant à l'absence de lien entre le projet de réglementation et la situation des femmes et des hommes dans la société. Enfin, il faut constater que 66 des 143 volets genre analysés (46 %) n'ont pas été correctement réalisés. Dans la majorité de ces cas, bien que le projet de réglementation et le domaine concerné le justifient, les questions posées dans le « volet genre » de l'AIR n'ont pas fait l'objet de réponse.

La réforme du « volet genre » de l'AIR

Dans le cadre de la réforme de l'AIR souhaitée par le secrétaire d'état chargé de la Simplification administrative et en collaboration étroite avec la cellule stratégique de la secrétaire d'état à l'Égalité des Chances, l'Institut a, en tant que membre du CAI, fait des propositions concernant la reformulation des questions posées dans le cadre du « volet genre » de l'AIR. Ces propositions de reformulation visent à faciliter la compréhension de l'évaluation d'impact des projets de réglementation sous l'angle du genre et donc à améliorer sa réalisation. Il importe également de mieux intégrer l'AIR aux processus politiques et administratifs et de mieux former les auteurs de réglementation.

Les avis rendus par le Comité d'analyse d'impact (CAI)

L'Institut a contribué à la rédaction de trois avis relatifs à la qualité des analyses d'impact réalisées au cours de l'année 2016. Ces avis sont établis par le Comité d'analyse d'impact (CAI) à la demande des auteurs de réglementation.

Échange d'expertise

L'Institut a également partagé son expertise relative au *gender mainstreaming* avec des partenaires externes. Il a par exemple échangé des informations sur le *gender budgeting* avec deux délégations marocaines, un chercheur autrichien et l'Institut européen du genre. Il a aussi informé le Conseil d'Administration du *Vrouwenraad* au sujet du Rapport intermédiaire au Parlement.



5. International

	Mars 2017	61 ^{ème} session de la Commission de la condition de la femme
	Avril 2017	Adoption par la Commission européenne de la Directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des « aidants » ³⁰
	Juillet 2017	Adoption du troisième Plan d'action national « Femmes, paix et sécurité » (Plan d'action 2017-2021)
	Octobre 2017	Dixième anniversaire d'Equinet
	Décembre 2017	Organisation de la table-ronde « Femmes, paix et sécurité »

L'Institut est chargé du suivi des politiques européennes et internationales en matière d'égalité des femmes et des hommes. Dans ce contexte, il a poursuivi son travail de représentation, de négociation, de coordination, de rapportage et de suivi aux niveaux européen et international.

Au niveau de l'ONU

La Commission de la condition de la femme

La Commission de la condition de la femme est une commission fonctionnelle du Comité économique et social des Nations Unies. Elle évalue annuellement les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la plateforme d'action de Pékin et identifie les nouveaux défis en lien avec l'égalité de genre.

³⁰ Il s'agit des personnes qui aident les indépendants, par exemple leur conjoint-e.



Le thème prioritaire de la 61^{ème} session portait sur l'Autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution. Le thème examiné portait sur les difficultés rencontrées et les résultats obtenus dans la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement en faveur des femmes et des filles. L'Institut a participé activement à la préparation de cette session, coordonnant la position belge et les différentes interventions émises au nom de la Belgique, notamment par le ministre de l'Emploi sur la thématique de l'écart salarial. Il était également représenté à New York pendant la session. Pendant les négociations des conclusions concertées du thème prioritaire, la Belgique, via l'Institut, a notamment défendu les points suivants : référence au travail décent, au *gender mainstreaming* et au *gender budgeting*, à la réduction de l'écart entre femmes et hommes dans le travail non rémunéré, la référence au principe « à travail de valeur égale, salaire égal ».

Programme de développement durable à l'horizon 2030

Les 193 États membres des Nations Unies ont adopté l'Agenda 2030 à l'unanimité en 2015. Vu l'étendue des thèmes couverts par les 17 objectifs de développement durable, ils offrent la possibilité de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes dans de nombreux aspects de la société. C'est pourquoi l'Institut a poursuivi son engagement actif sur deux points importants : la mise en œuvre concrète de l'objectif spécifique en matière d'égalité de genre et l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des autres objectifs (pour s'assurer que ceux-ci soient atteints pour les hommes et les femmes). Notamment en adoptant des indicateurs ventilés par sexe dès qu'il est question d'individus. Le suivi a eu notamment lieu via :

- la participation aux réunions de concertations mensuelles auprès du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement ;
- la participation à la Commission interdépartementale pour le développement durable ;
- les contacts bi- et multilatéraux avec les acteurs concernés au niveau national et international.



En 2017, l'Institut a particulièrement contribué au « *National Voluntary Review* » de la Belgique auprès des Nations Unies en coordonnant la partie concernant l'objectif 5 et en faisant référence à la dimension de genre dans le texte pour les autres objectifs. L'Institut a également collaboré à un premier bilan au niveau belge (« *Gap Analysis* ») de l'Institut fédéral pour le développement durable.

Femmes, paix et sécurité

L'Institut a coordonné la réalisation du troisième Plan d'action national « Femmes, paix et sécurité » (Plan d'action national 2017-2021). Ce Plan trouve son fondement dans la résolution 1325 adoptée par le Conseil de sécurité des Nations Unies en octobre 2000 et qui vise à mieux protéger les femmes des violences dans le contexte des conflits armés et d'accroître leur participation aux processus de résolution des conflits ou de reconstruction de la paix.

Il met en œuvre les engagements qu'il a lui-même pris dans ce Plan d'action national. En 2017, il a par exemple :

- participé aux réunions et travaux de l'*EU Informal Taskforce* on UNSCR 1325 ;
- participé au séminaire sur les plans d'action nationaux organisé à Dublin par l'Union européenne ;
- communiqué le nouveau Plan d'action national au Parlement ;
- coordonné la réalisation du premier rapport au Parlement sur la mise en œuvre du Plan d'action national ;
- organisé, via une table-ronde, un échange entre les Femmes de Paix de la Plateforme d'action 1325 et les administrations concernées par le troisième Plan d'action national.



Autres suivis

L'Institut a coordonné la contribution en matière d'égalité des femmes et des hommes et de lutte contre les violences à l'égard des femmes en vue de la réalisation par la Belgique du sixième rapport périodique du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (CCPR) et du quatrième rapport périodique de la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (CAT).

En collaboration avec les entités fédérées, l'Institut a répondu en février 2017 au questionnaire élaboré par ONU Femmes afin de mettre à jour leur banque de données relative à la violence à l'égard des femmes³¹. Cette banque de données a pour objectif de mettre en ligne des informations sur les mesures prises par les États membres des Nations Unies. Elle aborde les aspects législatifs et politiques, les mécanismes institutionnels, les recherches scientifiques et données statistiques, les mesures préventives, les services existants, les formations, les programmes d'aide aux auteurs, etc.

En novembre, l'Institut a transmis sa réponse concernant les progrès accomplis dans le cadre de la Résolution 35/10 du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies sur « l'intensification de l'action menée pour éliminer la violence à l'égard des femmes : associer les hommes et les garçons à la prévention de la violence contre toutes les femmes et toutes les filles, et à la lutte contre cette violence » et la Résolution 71/175 de l'Assemblée générale des Nations Unies sur les mariages d'enfants, mariages précoces et mariages forcés.

Au niveau de l'Union européenne

La politique d'égalité femme et homme de l'Union européenne et ses présidences

L'Institut a suivi les travaux des présidences maltaise et estonienne, via le *High Level Group over gender mainstreaming* (HLG). Il est notamment intervenu sur l'écart salarial dans le contexte de l'adoption

31 *Global Database on Violence against Women*



par la Commission européenne de son Plan d'action 2017-2019 pour éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'Institut, en collaboration étroite avec la cellule stratégique de la secrétaire d'état à l'Égalité des Chances, a assuré le suivi de l'initiative législative de la Commission adoptée en avril visant à faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il s'agit notamment d'une proposition de directive afin de remplacer l'actuelle directive sur le congé parental. L'objectif principal de cette nouvelle initiative de la Commission est de moderniser le cadre juridique afin de permettre tant aux femmes qu'aux hommes de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale et de renforcer la participation des femmes sur le marché de l'emploi. Les mesures proposées prévoient par exemple d'instaurer un congé de paternité de dix jours à la naissance de l'enfant, de renforcer les règles actuelles sur le congé parental, d'instaurer un droit à cinq jours de congé pour les travailleurs dits « aidants », etc.

L'Institut a également suivi les négociations des conclusions consacrées à « Renforcer les compétences des femmes et des hommes sur le marché du travail de l'UE » dans le cadre de la présidence maltaise et celles sur les « Mesures renforcées en vue de réduire la ségrégation sexuelle horizontale dans les domaines de l'éducation et de l'emploi » de la présidence estonienne.

L'Institut a aussi contribué à la position belge relative à la signature par l'UE de 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, mieux connue sous le nom de « Convention d'Istanbul ».

L'Institut a participé à un échange informel d'experts avec le vice-président de la Commission européenne sur le thème de l'égalité de genre au sein de l'Union. Il a participé comme modérateur à un symposium « *Ending Domestic Violence in Europe: Implementing Strategies for Protection and prevention* » organisé le 29 mars à Bruxelles. Dans le cadre du programme TAIEX (*Technical Assistance and Information Exchange instrument*) de la Commission, il a aussi participé à un atelier organisé en octobre à Mexico qui visait à former des fonctionnaires sur le thème de la violence de genre et de l'accès à la justice.



Il est également intervenu en novembre au colloque annuel des droits fondamentaux de la Commission européenne qui portait sur le thème « *Women's Rights in turbulent Times* ». L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) a contribué à ce colloque en publiant le document intitulé « *Challenges to women's human rights in the EU: Gender discrimination, sexist hate speech and gender-based violence against women and girls* » en novembre 2017. À la demande de la FRA, l'Institut a mis son expertise à disposition en vue de préparer cette publication. L'Institut a également pris part à une concertation d'experts visant à discuter du contenu de cette contribution. Enfin, l'Institut est aussi intervenu dans le cadre du panel « *Engendering democracy: women in the political process* ».

Enfin, l'Institut a contribué aux travaux du Comité consultatif dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes qui s'est penché sur l'élaboration de deux avis en 2017 : à propos de la participation équilibrée à la prise de décision politique et de la réduction de l'écart salarial entre femmes et hommes. En matière de suivi de la mise en œuvre des directives européennes, l'Institut a assuré l'information auprès de la cellule stratégique de la secrétaire d'état et de la Commission européenne à propos du suivi des procédures d'infraction pour mauvaise transposition des directives Refonte³² et Biens et Services³³.

European Institute for Gender Equality (EIGE – Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes)

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes est une agence de l'Union européenne chargée d'aider les institutions européennes et les États membres à mener une politique efficace en matière de genre. Depuis mai 2016, l'Institut fait à nouveau partie du Conseil d'Administration et du *Standing Committee*, chargé de préparer les réunions de ce premier. Il y est représenté par la direction de l'Institut. Le Conseil d'Administration d'EIGE s'est réuni à deux reprises en 2017. Ces réunions ont principalement porté sur le potentiel futur d'EIGE dans sa réponse stratégique (2019-2021) aux enjeux en matière de politique d'égalité des femmes et des hommes au niveau européen sur la base d'une analyse des priorités et besoins politiques.

32 Directive refonte relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

33 Directive mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.



L'Institut participe également au forum d'experts. Ce forum doit conseiller la direction de l'EIGE et faire le lien entre les niveaux européen et national. Dans le cadre d'un projet relatif au *gender budgeting* dans les Fonds européens, l'Institut a pris une part active à la « *Country visit and meeting on Gender Budgeting in the European Structural and Investment Funds* ».

En 2017, EIGE a notamment publié une étude sur les avantages économiques de l'égalité de genre, une brochure sur la cyber-violence contre les femmes et les filles et une note de recherche sur « Genre, compétences et conditions de travail précaires ». Il a aussi lancé la mise à jour de son *Gender Equality Index*.

Equinet

Equinet est le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité, que l'Institut a intégré dès sa création. Par ses formations et séminaires, Equinet permet de développer une expertise accrue pour ses membres.

L'Institut est intervenu lors d'une réunion stratégique d'Equinet portant sur « *Standards for Equality bodies* » et lors de deux séminaires portant respectivement sur « *Advancing Equality: The potential of equality duties* » et « *Breaking the glass ceiling and promoting women's career* ». Il a contribué et participé à la formation « *How to build a case in equal pay?* » en juin et assisté au séminaire « *Strategic litigation* » en décembre.

À l'initiative d'Equinet, l'Institut a pris part à un évènement organisé en mars à Budapest afin d'y exposer le thème « Politiques et stratégies pour mettre en œuvre la Convention d'Istanbul ». À l'invitation de la Commission européenne, d'Equinet et du Défenseur des droits de Géorgie, l'Institut a participé en avril à un séminaire « *Empowering equality bodies and violence against women* » dans le cadre du programme TAIEX (*Technical Assistance and Information Exchange instrument of the European Commission*) à Tbilissi en Géorgie. Il est intervenu sur la coordination du Plan d'action national sur la violence ainsi que sur la Loi-Sexisme. L'Institut a participé au dixième anniversaire d'Equinet ainsi qu'à l'Assemblée générale d'octobre qui a notamment approuvé le plan de travail 2018.



Différents groupes de travail produisent des avis ou rapports. L'Institut fait partie de trois groupes de travail : le groupe de travail dédié à la législation en matière d'égalité, celui dédié à l'égalité de genre et celui portant sur la communication. En 2017, le premier groupe a focalisé son activité sur l'égalité de genre dans l'éducation. Il a enfin répondu à un questionnaire portant sur le thème des changements dans l'investissement en matière d'égalité de la part des organismes de promotion de l'égalité.

Au niveau du Conseil de l'Europe

Convention d'Istanbul

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 est le premier instrument juridiquement contraignant pour combattre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. La Belgique l'a ratifiée en 2016.

En septembre, le groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO) du Conseil de l'Europe a publié ses premiers rapports sur la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul par l'Autriche et Monaco. À cette occasion, un événement de réseautage a été organisé par l'Institut, en collaboration avec le Conseil de l'Europe et en présence de ses partenaires et de représentants de la société civile belge. Cet événement fut notamment l'occasion de présenter le GREVIO, la Convention d'Istanbul et son monitoring ainsi que les principales conclusions des rapports du GREVIO sur l'Autriche et Monaco.

Autres suivis

L'Institut a coordonné pour la Belgique un questionnaire relatif à l'intégration des questions d'égalité de genre dans les États membres et participé à la contribution belge du guide de bonnes pratiques sur la manière de concilier la liberté d'expression avec d'autres droits et libertés, notamment dans les sociétés culturellement diverses.



Au niveau bilatéral

L'Institut est intervenu en avril sur la Loi-Sexisme lors de la réunion annuelle de la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité (CSDE). Il est intervenu pour présenter ses missions lors de la visite en Belgique du président du Comité national des Droits humains du Qatar. Enfin, en collaboration avec Plan international Belgique, il a accueilli en octobre une délégation du Niger composée de députés de l'Assemblée Nationale et de membres de Plan international Niger. Cette visite fut l'occasion d'exposer la politique belge de lutte contre la violence basée sur le genre.



F. PARTENAIRES

Contrôle des Lois Sociales Commission communautaire française
 Federatie van sociaal culturele verenigingen voor mensen met een migratieachtergrond TGEU – Transgender Europe
 Jury d'Éthique Publicitaire Délégué général aux droits de l'enfant
 BNP Paribas Fortis Loterie Nationale Point d'Information Transgenre
 INTACT asbl KULeuven Conseil Supérieur de l'Audiovisuel Jump Vrouwenraad
 Collège des procureurs généraux Registre national UCLL
 Institut Scientifique de Santé Publique UGent Axa
 Communauté germanophone AVG-CARHIF Wallonie
 Chancellerie du Premier Ministre Région de Bruxelles-Capitale
 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
 Genres Pluriels CIRÉ Folia Institute for International Research on Criminal Policy ULB
 Amazone Fédération Wallonie-Bruxelles UNIA
 CGSLB Centre International de Santé Reproductive Police locale
 Vzw ZIJN EIGE Equinet Sophia Direction générale Statistique VUB
 Lampiris GAMS asbl Politique locale d'égalité des chances entre les femmes et les hommes
 Actiris Cavarria Cargill SPF Justice Furia Bureau fédéral du Plan
 Université de Liège Police fédérale CSC FGTB Vlerick Ella asbl
 Conseil des femmes francophones de Belgique Stepstone UZGent
 Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes Contrôle du Bien-être au Travail
 Confédération européenne des syndicats



G. 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. Le Conseil d'Administration se compose de quatorze membres avec voix délibérative et de trois membres avec voix consultative. Ils sont nommés par le Roi via arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, sur proposition du ministre en charge de l'Égalité des Chances. La direction de l'Institut se compose d'un directeur et d'une directrice adjointe. Ils sont conjointement chargés 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 Monsieur Michel Pasteel. Madame Liesbet Stevens remplit la fonction de directrice adjointe de l'Institut.

Personnel

En 2017, l'Institut a employé une moyenne de 36 personnes. Ceci correspond à 34 équivalents temps plein.

Les changements intervenus dans le courant de l'année au sein du personnel sont de plusieurs ordres. Deux agentes statutaires ont obtenu un congé de longue durée antérieurement mais qui s'est poursuivi en 2017, seule l'une d'elles est actuellement remplacée. En outre, trois employées ont quitté l'Institut en 2017 alors que trois l'ont rejoint.

Les agents sont majoritairement féminins, de l'ordre de 80 %. Pour ses procédures de sélection, l'Institut passe par les services du Selor comme toutes les administrations publiques fédérales. Bien que l'Institut attache une grande importance à la diversité, lors des appels à candidature, les femmes semblent avoir un intérêt plus marqué. De ce fait, elles sont également statistiquement plus nombreuses à réussir et à se positionner en ordre utile pour obtenir le poste vacant. L'Institut regrette de



ne pas parvenir à un meilleur équilibre de genre au sein de son effectif.

Plus de la moitié des agents sont de niveau A (65 %), environ un cinquième sont de niveau B (20 %), tandis que les niveaux C et D sont respectivement de 9 % et 6 %.

La majorité du personnel de l'Institut est statutaire (55 %).

L'Institut veille également à promouvoir l'intégration des personnes présentant un handicap parmi son personnel en consultant notamment les listes spécifiques de recrutement de Selor, lorsque cela s'avère possible, et en apportant les aménagements nécessaires aux postes de travail des employés concernés.

L'Institut encourage l'ensemble de son personnel à suivre des formations afin de garantir le niveau d'expertise de ses collaborateurs-trices. Dans cette optique, les nouveaux membres du personnel se voient proposer de formations adaptées à leur fonction et à leur besoins.

Ainsi en 2017, 22 agents ont suivi des formations, dont 17 agents de niveau A, trois de niveau B et deux de niveau C.

Au total, 62 formations ont été suivies en 2017, ce qui représente 66 jours de formation. Parmi ces formations, seize ont été organisées par l'IFA (Institut de formation de l'administration fédérale) et les autres ont été dispensées par diverses organisations.

Enfin, en 2017, douze demandes de stage ont été acceptées. Les demandes de stage sont examinées au cas par cas, en fonction de la disponibilité d'un membre du personnel qui prend la responsabilité d'encadrer le/la stagiaire. Il est en effet primordial que ce stage se déroule dans de bonnes conditions d'encadrement et de privilégier une solution gagnant-gagnant pour toute demande.

Dialogue social

Outre le respect des règles législatives qui régissent les relations entre une institution publique et les représentants de ces travailleurs, l'Institut est très attentif à maintenir un dialogue social serein et



constructif avec ces derniers. Le Comité de Concertation de Base est le lieu privilégié des échanges entre les représentants de l'Institut et ceux des travailleurs.

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 dans ce domaine.

Budget

L'Institut reçoit chaque année une dotation fédérale ainsi qu'une subvention de la Loterie Nationale. En 2017 :

- la dotation s'élevait à € 4.573.000 ;
- et la subvention de la Loterie Nationale à € 96.500.

L'Institut a également des recettes propres (€ 15.800) mentionnées séparément dans le budget. Par ailleurs, l'Institut reçoit chaque année des moyens spécifiques dans le cadre des protocoles qu'il conclut avec la Wallonie et la Fédération Wallonie-Bruxelles en vue de la sensibilisation, de l'information et de la médiation en matière de discrimination fondée sur le genre. Depuis 2016, des protocoles similaires sont entrés en vigueur avec la Région de Bruxelles-Capitale et la Communauté germanophone. Au total, l'Institut a reçu € 171.100 dans le cadre des protocoles (Wallonie : € 66.000 ; Fédération Wallonie-Bruxelles : € 33.500 ; Région de Bruxelles-Capitale : € 63.500 ; Communauté germanophone : € 8.100).

Les protocoles de collaboration conclus avec la Commission communautaire française et Actiris en 2014 ont également été prolongés en 2017, pour un montant de respectivement € 35.000 et € 25.000.

La secrétaire d'état à l'Égalité des Chances a demandé à l'Institut de prendre en charge le suivi administratif des trois projets-pilotes concernant les Centres de Prise en Charge des Violences Sexuelles (CPVS). Pour financer le fonctionnement de ces projets-pilotes, l'Institut a reçu en 2017 des moyens complémentaires spécifiquement affectés à cet effet d'un montant de € 1.500.000 ainsi qu'une subvention ponctuelle de € 160.746 de la Loterie Nationale.



Tableau 12 : Comptes annuels 2017

EXERCICE	Dépenses 2016	%	Dépenses 2017	%
Frais de personnel	2.751.000	52%	2.850.000	44%
Frais de fonctionnement et de communication	261.000	5%	270.000	4%
Aide aux autres organisations	1.454.000	27%	1.053.000	16%
Projet-pilote CPVS	0	0%	1.655.000	25%
Projets et conventions	839.000	16%	682.000	10%
Investissements	33.000	0.6%	5000	0%
TOTAL	5.338.000	100%	6.515.000	100%

Graphique 28 : Évolution du budget



H. CONCLUSION

L'année 2017 a été une année marquante pour l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes : ce dernier a célébré ses 15 ans d'existence, et l'égalité entre les femmes et les hommes a bénéficié d'une attention médiatique particulière en 2017.

Au cours des 15 années écoulées, l'Institut a obtenu des résultats dans de très nombreux domaines. En 2017 également, il s'est consacré avec ambition et persévérance à sa mission juridique de promotion de l'égalité de genre au sein de la société. Et bien que l'inégalité de genre soit encore une réalité quotidienne, il semble que des changements opèrent. L'attention portée à la thématique sous tous ses aspects s'est à nouveau traduite par une augmentation substantielle du nombre de signalements reçus à l'Institut. Les victimes sont de plus en plus prêtes à lever les tabous et à faire valoir leurs droits. L'Institut souhaite continuer à soutenir cette tendance et continuera à apporter l'aide et l'information nécessaires aux personnes confrontées à la discrimination ou à la violence basées sur le genre.

Toutefois, pour progresser vers une société égalitaire sur le plan du genre, ce ne sont en premier lieu pas les victimes qui doivent essayer de briser le silence. La société dans son ensemble doit s'engager en faveur de la prise de conscience et du changement. La tâche unique de l'Institut, qui consiste à sensibiliser les citoyens et les décideurs politiques par rapport à la persistance des discriminations et des inégalités fondées sur le sexe ou le genre et, surtout, à formuler des recommandations en vue d'améliorer la situation, n'a donc rien perdu de son importance.



Tous les êtres humains naissent libres et égaux et personne ne peut faire l'objet de discrimination en raison de son sexe ou de son genre. Les recherches ont montré que pour donner au thème de l'égalité de genre une visibilité suffisante, y compris au niveau de l'agenda social et politique, il est essentiel qu'un institut se concentre spécifiquement sur cette question. La société a déjà parcouru un long chemin vers une plus grande égalité de genre. L'Institut a été en mesure d'y contribuer depuis sa création, mais l'évolution vers une société fondée sur l'égalité de genre n'est pas encore achevée. L'ambition de faire de l'égalité de genre une évidence, en théorie et en pratique, continuera à inspirer l'Institut dans les années à venir...



I. ANNEXES

ANNEXE 1 : MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Madame Chris VERHAEGEN, présidente

Madame Valérie VERZELE, vice-présidente

Membres effectifs

Madame Sandrine DEBUNNE

Madame Malvina GOVAERT

Madame Valérie KINOO

Madame Doumia BOUMAAZA*

Madame Marie-Thérèse COENEN

Madame Tinneke HUYGHE

Madame Magda DEBROUWER

Madame Valerie REEKMANS

Madame Claudine CURRAN-TERRIERE

Madame Vera CLAES

Monsieur Yves AERTS

Madame Cathérine XHARDEZ

Membres effectifs avec voix consultative

Madame Fatima HANINE

Monsieur Jean JACQMAIN

Monsieur Jan VANTHUYNE (président ad interim SPF ETCS)



Membres suppléants

Monsieur Michael CERULUS*

Monsieur Amaury CAPRASSE

Monsieur David WEYTSMAN

Monsieur Frédéric MAGHE*

Madame Brenda FURNIERE

Madame Leen VERRAEST

Madame Danka DE WERT

Madame Lieve CERULUS

Monsieur Pieter VANDENBROUCKE

Madame Tine DESTROOPER

Madame Nathalie DENIES

Madame Annemie PERNOT

**membres démissionnaires*

Commissaires au Gouvernement

Madame Elke BLOMMAERT

Monsieur Jan MORRE

La secrétaire d'état à l'Égalité des Chances reçoit une invitation permanente pour les réunions du Conseil d'Administration.



ANNEXE 2 : LISTE DES AVIS ET RECOMMANDATIONS

	Titre	Date	Destinataire
1	Avis concernant la loi du 15 mai 2012 relative à l'interdiction temporaire de résidence en cas de violence domestique : état des lieux, lacunes et recommandations	11/04/2017	Ministre de la Justice Secrétaire d'état à l'Égalité des Chances Collège des procureurs généraux
2	Avis concernant l'avant-projet d'ordonnance visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale	24/03/2017	Ministre de l'Emploi du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale
3	Surveillance électronique des auteurs de violence intrafamiliale (annexe avis 006)	11/04/2017	Ministre de la Justice Secrétaire d'état à l'Égalité des Chances Collège des procureurs généraux
4	Avis concernant l'attribution de jours de congé supplémentaires par l'employeur	24/05/2017	Permanent Diversité – CSC Charleroi
5	Avis concernant le travail de nuit des femmes	19/06/2017	FGTB CSC Safran Aero Boosters



6	Avis concernant les conditions d'admission à un stage donnant accès à une profession règlementée	14/09/2017	Bureau Conseil sprl
7	Avis concernant la diversité dans la fonction publique régionale bruxelloise	21/12/2017	Secrétaire d'état de la Région de Bruxelles-Capitale chargée de la Fonction publique Manager de la diversité au SPRB
8	Avis concernant la légalité d'assurance réservée aux femmes	11/10/2017 17/10/2017	SPF Économie Secrétaire d'état à l'Égalité des Chances
9	Recommandation sur les circonstances aggravantes fondées sur le sexe dans le Code pénal	28/06/2017	Ministre de la Justice Secrétaire d'état à l'Égalité des Chances
10	AIR	06/02/2017	Secrétaire d'état à l'Égalité des Chances
11	AIR	23/08/2017	Secrétaire d'état à l'Égalité des Chances
12	Recommandation sur l'intégration du critère « responsabilités familiales » dans le décret wallon du 6 novembre 2008	20/12/2017	Ministre de l'Égalité des Chances du Gouvernement wallon



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

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Rue Ernest Blerot 1

B-1070 Bruxelles

Tél. 02 233 44 00

egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

<http://igvm-iefh.belgium.be>

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.

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

Les fonctions, titres et grades utilisés dans cette publication font référence aux personnes des deux sexes.



